Niveau(x) d'enseignement : 1 Numéro EDUQ : 9170637
Centre d'intérêt : 300

Moreau, Renée.

Guide d'implantation d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes à l'emploi d'une commission scolaire : PAE / Renée Moreau ; Ministère de l'éducation, Coordination à la condition féminine. -- [Québec] : Le Ministère, 1988.
224 p. en pag. multiple ; 28 cm.

Code : 28-2404 ; 8889-481.

Vedette(s)-secondaire(s) : Québec (Province). Coordination à la condition féminine

Descripteur(s) : Accès à l'emploi • Personnel • Condition féminine • Commission scolaire • Implantation • Guide

Identificateur(s) de sujet : Accès à l'égalité (Programme) • Egalité dans l'emploi

Ce guide a été conçu à l'intention des gestionnaires afin de leur fournir un outil qui leur permette de mettre en oeuvre les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans les commissions scolaires. On y présente d'abord le cadre légal, gouvernemental et ministériel. Puis on décrit les étapes d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité. On détaille ensuite la stratégie d'implantation et, finalement, la mise en oeuvre du plan d'action et l'évaluation du programme.

Type de document :

FÉDÉRATION DES CÉGEPS
Centre de documentation
CENTRE DE DOCUMENTATION COLLÉGIALE
1111, rue Lapierre
LASALLE (Québec)
H8N 2J4

9170637

GUIDE D'IMPLANTATION
d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes à l'emploi d'une Commission scolaire

Québec

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Coordination à la
condition féminine
Renée Moreau
Avril 1988

9170137

GUIDE D'IMPLANTATION
d'un
programme d'accès à l'égalité
pour les femmes à l'emploi
d'une Commission scolaire

PAE

ERRATA

Page 23:

Cette personne aura pour mandat, en collaboration étroite avec la direction du personnel:

ajouter:

- d'organiser l'opération d'analyse des perceptions du personnel.

Page 26:

corriger:

- la personne en autorité et la personne chargée du dossier;
- une personne représentant la direction du personnel.

Table des matières

Présentation 1

1 - Cadre légal, gouvernemental et ministériel 2

1.1 Charte et règlement régissant les programmes d'accès à l'égalité 4

1.2 Plan d'action gouvernemental 1986-1989 5

1.3 Plan d'action ministériel 1986-1989 7

1.4 Principes, objectifs poursuivis par un Programme d'accès à l'égalité et résultats attendus 8

1.5 Engagements du Ministère et de la Commission scolaire 12

2- Les étapes d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité: 15

2.1 Quelques définitions 17

2.2 Les étapes d'élaboration d'un rogramme d'accès à l'égalité: 19

2.3 Proposition de calendrier 20

3 - Stratégie d'implantation 21

3.1 Sélection de la personne chargée du dossier et mandat 23

3.2 Composition et mandat du comité consultatif sur l'accès à l'égalité 25

3.3 Information et sensibilisation 27

3.4 Formation de la personne chargée du dossier et éléments de contenu nécessaires à la réalisation de son mandat 29

3.4.1 Analyse diagnostique: ses composantes 30

3.4.2 Analyse diagnostique: méthodologie 31

3.4.3 Préparation du plan d'action 34

3.4.4 Préparation de la politique administrative d'accès à l'égalité 36

3.5 Adoption du plan d'action et de la politique administrative d'accès à l'égalité 37

4. Mise en oeuvre du plan d'action et évaluation du programme 39

4.1 Nomination de la personne responsable de la mise en oeuvre du plan d'action. 41

4.2 Service d'encadrement du ministère de l'Éducation 43

4.3 Evaluation du programme 44

4.3.1 Collecte annuelle de données sous la responsabilité de la commission scolaire 46

4.3.2 Evaluation préliminaire sous la responsabilité du Ministère 47

4.3.3 Evaluation finale sous la responsabilité du Ministère 48

5. Annexes

1. Règlement sur les programme d'accès à l'égalité, Commission des droits de la personne du Québec, Charte des droits et liberté de la personne, (L.R.Q., c. C-12, a. 86.8 par. b))

2. Quelques dates importantes, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, avril 1988

3. Cadre d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité pour les commissions scolaires, Jean-René Bibeau, Suzanne Messier, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, janvier 1988, 72 pages

4. Entente entre le ministre de l'Éducation et la commission scolaire sur l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, 1987, 4 pages

5. Programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans les collèges et les universités. Suggestions pour un plan de communication, Gouvernement du Québec, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, octobre 1987

6. Modèle de plan d'action, Renée Moreau, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, mars 1988

7. Liste des commissions scolaires qui développent un programme d'accès à l'égalité

8. Fiche sur la vidéo: L'accès à l'égalité pour les femmes: c'est parti

9. Organigramme du ministère de l'Éducation

Présentation

Votre commission scolaire a été choisie pour mettre en oeuvre un programme d'accès à l'égalité pour les femmes. Elle s'inscrit dans une démarche volontaire, amorcée par le ministère de l'Éducation en 1986 pour concrétiser la volonté gouvernementale de démarrer des programmes d'accès à l'égalité dans le réseau de l'éducation.

Dans son plan d'action triennal, le Ministère s'est engagé à soutenir professionnellement et financièrement un certain nombre de commissions scolaires désireuses d'élaborer un programme.

Le présent Guide d'implantation d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes à l'emploi d'une commission scolaire a été conçu comme outil de travail à l'intention des gestionnaires. Il est la synthèse de l'expérience acquise auprès des deux premiers groupes de commissions scolaires ayant participé au programme. Nous espérons que ce document facilitera l'implantation de votre programme d'accès à l'égalité.

Suzanne Messier

SUZANNE MESSIER
Coordonnatrice des programmes
d'accès à l'égalité

1 - Cadre juridique, gouvernemental et ministériel

1- Cadre juridique, gouvernemental et ministériel

1.1 Charte et règlement régissant les programmes d'accès à l'égalité

1.2 Plan d'action gouvernemental 1986-1989

1.3 Plan d'action ministériel 1986-1989

1.4 Principes, objectifs poursuivis par un programme d'accès à l'égalité et résultats attendus

1.5 Engagements du Ministère et de la commission scolaire

1.1 Charte et règlement régissant les programmes d'accès à l'égalité

La Charte des droits et libertés de la personne a été adoptée en 1975. Elle a pour objectifs:

- d'assurer les droit fondamentaux des Québécois et des Québécoises;
- de garantir l'égalité dans l'exercice de ces droits;
- d'interdire toutes formes de discrimination basée sur les motifs énumérés dans la Charte.

Cependant, la Charte ne permettait pas de corriger, **collectivement**, les inégalités causées par la discrimination qui affecte certains groupes. Les femmes, les personnes handicapées, les membres de certaines ethnies se sont vus refuser et se voient encore refuser des emplois et des services à cause de leur origine ethnique, de leur sexe ou de leur handicap.

Afin de répondre au besoin de protection collective de certains groupes discriminés dans une entreprise ou un organisme scolaire, la Charte a été modifiée parce que les recours individuels n'ont pas de prise sur la discrimination systémique qui touche notamment les femmes.

Depuis 1982, la Charte prévoit la mise en oeuvre de programmes d'accès à l'égalité. Le Règlement régissant l'implantation des programmes d'accès à l'égalité est entré en vigueur le 1er septembre 1986.

Annexe 1: Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, Commission des droits de la personne du Québec, Charte des droits et libertés de la personne, (L.R.Q., c. C-12, a. 86.8 par. b))

Annexe 2: Quelques dates importantes, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, avril 1988.

1.2 Plan d'action gouvernemental 1986-1989

En mai 1985, lors de la Conférence sur la sécurité économique des Québécoises, le gouvernement présentait son plan d'action en matière d'accès à l'égalité pour les femmes.

On y trouve les éléments suivants:

- la mise en vigueur des modifications apportées à la Charte des droits et libertés de la personne, modifications qui légalisent les programmes d'accès à l'égalité;

- la mise sur pied d'une commission parlementaire devant étudier un projet de règlement;

- la création d'un fond d'aide gouvernemental facilitant des recours en matière de discrimination systémique en emploi;

- la mise en place d'un comité consultatif sur l'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans le secteur privé;

- le soutien aux organismes ou aux établissements dans les réseaux de l'éducation, de l'administration municipale, de la santé et des services sociaux;

- le jumelage de trois entreprises québécoises et de trois entreprises françaises;

- l'obligation contractuelle pour les entreprises faisant affaire avec le gouvernement de mettre en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes.

Pour donner suite au cinquième élément du plan d'action gouvernemental, le Conseil des ministres allouait, le 21 mai 1986, 4,6 millions aux ministères:

- de l'Éducation,
- de l'Enseignement supérieur et de la Science,
- de la Santé et des Services sociaux,
- des Affaires municipales,

pour le démarrage de programmes d'accès à l'égalité dans leurs réseaux respectifs.

Chacun des ministères visés a conçu son plan d'action. La Ministre déléguée à la Condition féminine coordonne l'ensemble des interventions.

1.3 Plan d'action ministériel 1986-1989

Le ministère de l'Éducation s'est donné un plan d'action triennal pour soutenir financièrement et assurer un service d'encadrement professionnel à une vingtaine de commissions scolaires désirant mettre en oeuvre un programme d'accès à l'égalité. Adopté en août 1986, ce plan d'action porte sur les éléments suivants:

- réaliser un portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires;
- expérimenter la méthodologie d'implantation d'un programme d'accès à l'égalité;
- élaborer un programme de subventions pour les commissions scolaires;
- sensibiliser et informer le réseau de l'éducation;
- évaluer la démarche et ses résultats;
- faire une analyse des conditions de travail de l'ensemble du personnel féminin du réseau de l'éducation.

1.4 Principes, objectifs poursuivis par un programme d'accès à l'égalité et résultats attendus

L'approche gouvernementale en matière de programmes d'accès à l'égalité est **expérimentale** et doit être **évaluée**. Pour ce faire, le ministère de l'Éducation, en collaboration avec trois commissions scolaires pilotes* a élaboré un cadre d'évaluation qui précise les principes sous-jacents, les objectifs poursuivis par l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité et les résultats attendus.

Ce cadre d'évaluation a été préparé pour la commission scolaire, afin de faciliter l'évaluation que cette dernière devra faire du programme.

Les principes qui sous-tendent le programme sont:

"- l'égalité des chances est indispensable pour que soient reconnus aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes;

- un rattrapage temporaire au profit des femmes est une condition essentielle pour corriger les effets de la discrimination passée;

- dans l'optique d'une utilisation maximale des ressources humaines, le plein potentiel professionnel des femmes doit être utilisé;

- les modèles qu'offre le personnel scolaire sont déterminants dans les choix scolaires des élèves;

---

* Commission des écoles catholiques de Québec, commission scolaire Baldwin-Cartier, commission scolaire Eastern-Québec.

- les choix scolaires des élèves sont déterminants pour atteindre une meilleure répartition des sexes sur le marché du travail."[1]

Les objectifs poursuivis sont les suivants:

- l'élimination des éléments discriminatoires des politiques et pratiques de gestion;

- l'adoption de mesures préférentielles pour atteindre une représentation équilibrée des sexes dans tous les corps d'emploi;

- la remise en question des attitudes, des comportements et des perceptions sur les capacités et les intérêts des femmes à leur travail;

- la modification, à long terme, de l'organisation du travail;

- l'élaboration, à long terme, d'un plan d'intervention et d'une démarche similaire pour les élèves.

Pour atteindre ces objectifs, des mesures concrètes doivent être adoptées et appliquées afin qu'interviennent des changements dans certains secteurs clés de la gestion des ressources humaines.

---

[1] Entente entre le ministre de l'Éducation et la commission scolaire sur l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, 1987, 4 pages.

Types de politiques et de pratiques à modifier

Dotation et affectation du personnel	
Recrutement et promotion	Médium et langage utilisés pour annoncer les postes. Formulaires d'offre de services. Exigences minimales requises pour accéder à des postes. Pratiques en matière d'intérims et de stages. Soutien au cheminement de carrière. Attitude à l'accueil et traitement de curriculum vitae.
Processus de sélection	Composition des comités de sélection. Personnel chargé de la sélection. Forme et contenu des grilles d'entrevue.
Mises en disponibilité et cessation d'emploi	Cessations d'emploi et congés. Emplois à statut précaire. Mises en disponibilité.

Développement des ressources humaines	
Formation et perfectionnement	Principes d'une politique de formation. Répartition du budget entre hommes et femmes de différents profils ainsi qu'entre différentes catégories de personnel.
Évaluation du personnel	Absence ou présence de modes d'évaluation. Objets d'évaluation. Utilisation des évaluations.
Planification des ressources humaines	Absence ou présence de planification.

Types de politiques et de pratiques à modifier

Organisation du travail	
Organisation du temps de travail	Horaires de travail. Critères de répartition des tâches. Services de garde en milieu scolaire.
Rémunération, avantages sociaux, conditions de travail	Évaluation des postes. Évaluation de l'expérience non rémunérée.

Modèle aux élèves	
Contenu pédagogique	Information et sur les choix scolaires et les pratiques pédagogiques, et sensibilisation à ces choix et pratiques.

Annexe 3: Cadre d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité pour les commissions scolaires, Jean-René Bibeau et Suzanne Messier, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, janvier 1988, 72 pages.

1.5 Engagements du Ministère et de la commission scolaire

Une entente lie le Ministère et la commission scolaire et précise les engagements de chacune des parties lors de l'implantation et de la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité.

Engagements du Ministère	
Soutien financier	1. Financement de l'implantation du programme, (30 000 $) soit: - salaire de la personne chargée du dossier pour 8 mois; - les dépenses de la personne chargée du dossier dans le cadre de son mandat; - les honoraires de la ressource externe ainsi que ses déboursés. 2. Financement du développement: - 20 000 $ pour la mise en oeuvre de certaines mesures prévues au plan d'action adopté par la commission scolaire, sur présentation d'une demande.
Service d'encadrement	1. Formation de la personne chargée du dossier et soutien méthodologique. 2. Production de matériel de soutien nécessaire à la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité. 3. Soutien à la commission scolaire dans la phase de mise en oeuvre du plan d'action. 4. Développement de mécanismes d'échange entre les commissions scolaires implantant un programme d'accès à l'égalité.

Engagements de la commission scolaire
1. Désigner une personne chargée du dossier pour une période de huit (8) mois, à temps plein.
2. Former le comité consultatif.
3. Réaliser les activités prévues au mandat de la personne chargée du dossier.
4. Faire parvenir au Ministère copie du rapport d'analyse diagnostique, de la politique d'accès à l'égalité et du plan d'action.
5. Confier la responsabilité de la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité à une personne en autorité.
6. Procéder à une collecte annuelle de données et produire un rapport au Ministère.
7. Collaborer à la démarche d'évaluation sous la responsabilité du Ministère.
8. Fournir un rapport d'utilisation des subventions.

Certaines activités peuvent entraîner des frais à assumer par la commission scolaire. Celles-ci sont principalement:

- le remplacement de personnel pour certaines activités d'information et de sensibilisation;
- le travail de secrétariat pour la personne chargée du dossier, l'équivalent d'une personne à demi temps pour la durée du mandat;
- la ou les représentations de la pièce du Théâtre Parminou.

Annexe 4: Entente entre le ministre de l'Éducation et la commission scolaire sur l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, 1987, 4 pages.

NOTES

2 - Les étapes d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité

2 - Les étapes d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité

2.1 Quelques définitions

2.2 Les étapes d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité

2.3 Proposition d'un calendrier

2.1 Quelques définitions

Programme d'accès à l'égalité: stratégie de changement planifié, fondée sur les pratiques de gestion, qui a pour objet de corriger la situation des femmes dans la commission scolaire, eu égard à leurs problèmes de sous-représentation, de sous-utilisation ou de concentration.

Analyse diagnostique: regroupement de l'analyse d'effectifs, de l'analyse de disponibilité, de l'analyse de perceptions, de l'analyse d'impact des pratiques de gestion et de l'analyse du système d'emploi telles que ci-après définies.

Analyse d'effectifs: analyse indiquant la situation des femmes dans la commission scolaire par rapport à celle des hommes, en tenant compte du nombre de personnes, de leurs catégories et corps d'emploi par ordre et champs d'enseignement, de leurs conditions de travail, de leur formation, de leur expérience, de leur âge, de leur ancienneté et de leur mobilité professionnelle au sein de la commission scolaire.

Analyse de disponibilité: Analyse indiquant quel pourcentage représentent les femmes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de la commission scolaire, ont les qualifications exigées pour occuper un poste dans la commission scolaire ou sont aptes à acquérir ces qualifications dans un temps raisonnable.

Représentation équilibrée des sexes: Niveau souhaité de la présence de femmes dans la commission scolaire équivalant à celui déterminé par l'analyse de disponibilité.

Analyse de perceptions: Analyse réalisée auprès des gestionnaires et des employées de la commission scolaire permettant de:

- connaître leurs valeurs de même que leur compréhension du phénomène de la discrimination;

- mesurer leur degré de réceptivité à un programme d'accès à l'égalité;

- les consulter sur les mesures pouvant améliorer la représentation des femmes dans la commission scolaire;

- recueillir de l'information sur les pratiques d'emploi en usage.

Analyse d'impact des pratiques de gestion: Analyse comparée des résultats obtenus par les hommes et par les femmes à l'occasion d'opérations de gestion ayant eu lieu au cours d'une période donnée, tels le recrutement, la promotion, la sélection, la formation et le perfectionnement.

Analyse du système d'emploi: Analyse permettant d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques, même apparemment neutres, qui ont un effet discriminatoire dans la gestion de la commission scolaire sans qu'elles soient fondées sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

Mesure d'égalité des chances: Mesure visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion de la commission scolaire en y éliminant les pratiques discriminatoires.

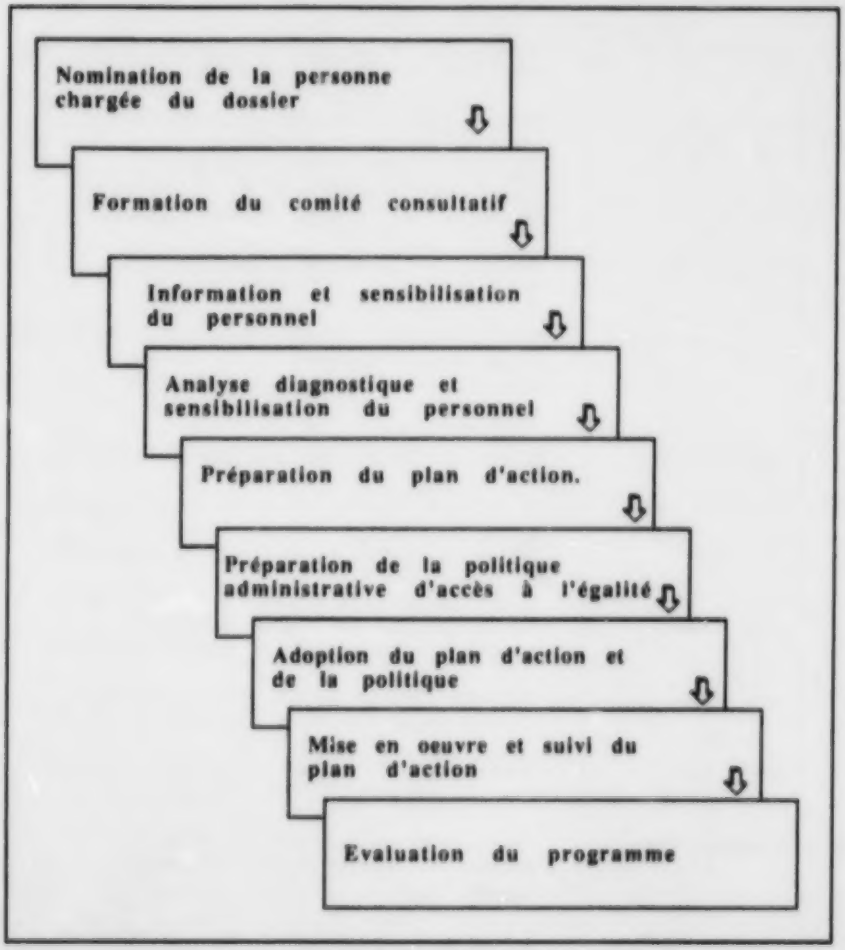
Mesure de redressement: Mesure visant à accorder temporairement aux femmes certains avantages préférentiels dans le but d'éliminer les effets de la discrimination subie.

Mesure de soutien: Mesure visant à régler certains problèmes d'emploi vécus particulièrement par les femmes, laquelle mesure est toutefois accessible à l'ensemble du personnel de la commission scolaire.*

---

* Source: Entente entre le ministre de l'Éducation et la commission scolaire sur les programmes d'accès à l'égalité, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, articles 1.1 à 1.11.

2.2 Les étapes d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité



2.3 Proposition d'un calendrier

Etape	Calendrier	Activités
0	mai-juin 1988	- Nomination de la personne chargée du dossier. - Formation du comité consultatif.
1	août-septembre 1988	- Mise au fait du Conseil des commissaires. - Mise au fait des gestionnaires. - Mise au fait du comité consultatif. - Ateliers de sensibilisation du personnel et réalisation de l'analyse des perceptions.
2	octobre 1988	- Réalisation des analyses d'effectifs et de disponibilité.
3	novembre 1988	- Réalisation de l'analyse des pratiques de gestion et du système d'emploi. - Participation à l'événement national sur les programmes d'accès à l'égalité.
4	décembre 1988	- Rédaction du rapport d'analyse diagnostique.
5	janvier-février 1989	- Information et sensibilisation du personnel à partir du rapport d'analyse diagnostique. - Dépôt du rapport au ministère de l'Éducation.
6	mars-avril 1989	- Élaboration du plan d'action et mise en place des mécanismes de collecte de données. - Consultation auprès des instances syndicales.
7	juin 1989	- Adoption du plan d'action et de la politique administrative d'accès à l'égalité.
8	août 1989	- Reconduction du mandat du comité consultatif sur le programme d'accès à l'égalité.
9	octobre 1989	- Transmission au ministère de l'Éducation de données sur l'année scolaire précédente et du rapport annuel.
10	octobre 1990	- Transmission au ministère de l'Éducation de données sur l'année scolaire précédente et du rapport annuel.
11	octobre 1991	- Transmission au ministère de l'Éducation de données sur l'année scolaire précédente et du rapport annuel.
12	novembre 1991 à mars 1992	- Collaboration à la démarche finale d'évaluation du ministère de l'Éducation.

3 - Stratégie d'implantation

3 - Stratégie d'implantation

3.1 Sélection de la personne chargée du dossier et mandat

3.2 Composition et mandat du comité consultatif sur l'accès à l'égalité

3.3 Information et sensibilisation

3.4 Formation de la personne chargée du dossier et éléments de contenu nécessaires à la réalisation de son mandat

3.4.1 Analyse diagnostique: ses composantes

3.4.2 Analyse diagnostique: méthodologie

3.4.3 Préparation du plan d'action

3.4.4 Préparation de la politique administrative d'accès à l'égalité

3.5 Adoption du plan d'action et de la politique administrative d'accès à l'égalité

3.1 Sélection de la personne chargée du dossier et mandat

D'ici la fin juin 1988, la commission scolaire devra choisir et nommer la personne chargée du dossier. Tel que précisé dans le Protocole d'entente, la commission scolaire s'engage à choisir parmi son personnel permanent, une personne qui détient les qualifications suivantes:

- un intérêt à la condition féminine;
- de l'expérience ou des connaissances en gestion des ressources humaines;
- de la crédibilité dans le milieu, auprès de ses pairs, auprès des gestionnaires et auprès des syndicats;
- des aptitudes en recherche et en analyse;
- une grande capacité d'écriture et de synthèse;
- des qualités d'animatrice.

L'expérience acquise auprès des deux premiers groupes de commissions scolaires démontre que le choix d'une personne qui a de l'ancienneté dans la commission scolaire facilite la réalisation du mandat.

Cette personne aura pour mandat, en collaboration étroite avec la direction du personnel:

- d'informer et consulter le comité consultatif sur le déroulement du programme;
- de procéder aux analyses diagnostiques;
- de procéder, à partir du rapport d'analyse diagnostique, à une période d'information et de sensibilisation auprès du plus grand nombre possible de membres du personnel;

- préparer un plan d'action;

- préparer une politique administrative d'accès à l'égalité, qui devra être entérinée par la direction de la commission scolaire.*

La durée de ce mandat est de huit mois à temps complet à compter de septembre et la personne chargée du dossier relève du directeur général ou de la directrice générale de la commission scolaire.

* Entente entre le ministre de l'Éducation et la commission scolaire sur les programmes d'accès à l'égalité, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, art. 2.4 à 2.4.5.

3.2 Composition et mandat du comité consultatif sur l'accès à l'égalité

Il est essentiel de faire participer le plus grand nombre de personnes au développement et à la mise en oeuvre du programme d'accès à l'égalité. La constitution du comité consultatif est donc très importante. En plus de favoriser l'adhésion d'un plus grand nombre de personnes aux objectifs du programme, le comité consultatif soutiendra:

- la personne chargée du dossier au cours de la première année du programme;

- la personne en autorité qui doit coordonner la mise en oeuvre du programme au cours des années subséquentes.

Rattaché à la direction générale, le comité consultatif a pour mandat de:

- Phase 1:

  - soutenir et conseiller la personne chargée du dossier dans la rédaction du rapport d'analyse diagnostique;

  - conseiller et accompagner la personne chargée du dossier pendant la tournée de sensibilisation du personnel de la commission scolaire;

  - soutenir et conseiller la personne chargée du dossier à l'étape de la préparation du plan d'action.

- Phase 2:

  - collaborer à la mise en oeuvre du plan d'action et à sa réalisation selon le calendrier;

- planifier ou faire la promotion des sessions de formation ou de sensibilisation en matière d'accès à l'égalité;

- collaborer à l'évaluation prévue au Protocole d'entente;

- faire rapport régulièrement au directeur général ou à la directrice générale.

Composition du comité:

- une personne représentant les commissaires;

- la personne en autorité;

- une personne représentant la direction générale;

- une personne représentant chaque association et syndicat représenté au sein de la commission scolaire;

Durée du mandat:

- jusqu'à la fin de la mise en oeuvre du plan d'action.

3.3 Information et sensibilisation

Afin d'obtenir la participation de l'ensemble du personnel au programme d'accès à l'égalité, la commission scolaire doit se donner une **stratégie de communication**. Cette stratégie permettra, à l'automne 1988, d'informer:

- le Conseil des commissaires;
- les gestionnaires;
- le comité consultatif;
- l'ensemble du personnel;

sur:

- l'engagement de la Commission scolaire à ce programme;
- le choix de la personne chargée du dossier;
- les objectifs poursuivis par le programme;
- les diverses étapes du programme.

et de sensibiliser tout le personnel:

- en présentant la pièce du Théâtre Parminou sur les programmes d'accès à l'égalité, présentation suivie d'un atelier au cours duquel seront recueillies les perceptions du personnel (automne 1988);
- en faisant connaître le rapport d'analyse diagnostique et en recueillant les suggestions du personnel en vue de la préparation du plan d'action (hiver 1989);
- en diffusant le plan d'action (juin 1989);

- en faisant connaître les résultats obtenus par la mise en oeuvre du programme.

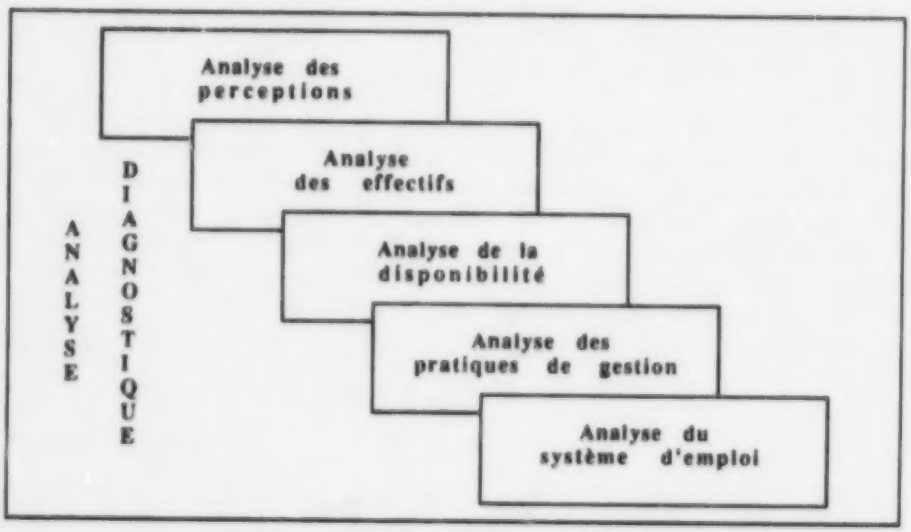
Annexe 5: Programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans les Collèges et les Universités. Suggestions pour un plan de communication. Gouvernement du Québec, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, octobre 1987.

3.4 Formation de la personne chargée du dossier et éléments de contenu nécessaires à la réalisation de son mandat

Les personnes chargées du dossier dans les six commissions scolaires démarrant un programme à l'automne 1988 se réuniront à tous les mois, pour une session de formation de deux jours chacune. Cette formation se donnera principalement à Montréal, quelquefois à Québec.

A partir de l'expérience acquise auprès des commissions scolaires qui ont démarré leur programme à l'automne 1986, la Coordination à la condition féminine du Ministère a préparé un guide de formation. Le service d'encadrement et le soutien technique fourni par le Ministère, est particulièrement intense pendant cette première étape d'élaboration afin de permettre la réalisation, par la personne chargée du dossier, de son mandat dans les délais prévus.

3.4.1 Analyse diagnostique: ses composantes



3.4.2 Analyse diagnostique: méthodologie

Analyse des perceptions

Objectif	Méthode
Permettre de connaître les valeurs et la compréhension du phénomène de la discrimination dans le milieu et de mesurer le degré de réceptivité à un programme d'accès à l'égalité.	Sondage par le biais d'un questionnaire distribué à l'ensemble du personnel à l'occasion des ateliers de sensibilisation organisés au début de l'année scolaire et sondage par entrevue auprès de certains gestionnaires.

Analyse des effectifs

Objectif	Méthode
Dresser un portrait de la situation des femmes dans la commission scolaire, par rapport à celle des hommes, en tenant compte du nombre de personnes, de leur âge, de leur corps d'emploi, de leur salaire, de leur expérience, de leur scolarité, etc.	Utilisation des données de la banque Percos, au 30 septembre 1987.

Analyse de la disponibilité

Objectif	Méthode
Indiquer le pourcentage de femmes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de la commission scolaire, ont les qualifications minimales exigées pour occuper un poste où les femmes sont sous représentées.	Recours au plan de classification du personnel du réseau. Recours aux données du Recensement canadien de 1986. Recours aux statistiques des personnes diplômées du collégial et de l'université.

Analyse des pratiques de gestion

Objectif	Méthode
Comparer les résultats obtenus par les hommes et par les femmes à l'occasion de certaines opérations de gestion réalisées au cours de la dernière année scolaire tel le recrutement, les promotions et l'allocation des budgets de formation et de perfectionnement.	Recensement et collecte des données disponibles à la direction du personnel et dans divers services de la commission scolaire.

Analyse du système d'emploi

Objectif	Méthode
Identifier parmi les politiques de la commission scolaire, les pratiques, même apparamment neutres, qui ont un effet discriminatoire sur la gestion du personnel.	Analyse à partir des résultats attendus tels qu'ils sont précisés dans le cadre d'évaluation.

3.4.3 Préparation du plan d'action

Le plan d'action en matière d'accès à l'égalité est un document opérationnel qui guidera la commission scolaire dans ses réalisations. Il est préparé en tenant compte de trois éléments:

- le cadre réglementaire,
- le protocole d'entente,
- le cadre d'évaluation.

La commission scolaire doit y inclure des mesures:

- de gestion du personnel;
- s'adressant à des personnels spécifiques;
- de gestion du programme d'accès à l'égalité.

Annexe 6: Modèle de plan d'action, Renée Moreau, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, mars 1988.

Eléments à prendre en compte dans l'élaboration du plan d'action	
Cadre réglementaire	Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants: - les objectifs* poursuivis quant à l'amélioration de la représentation des membres du groupe cible; - les mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée; - un échéancier pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin; - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter.[1]
Protocole d'entente	"Préparer, au cours des deux derniers mois de son mandat, un plan d'action, lequel comprendra: - les objectifs poursuivis pour améliorer la situation d'emploi et la représentation des femmes, dans chaque catégorie d'emploi, ordre d'enseignement et service visé dans la commission scolaire; - un calendrier des activités à réaliser au cours des trois prochaines années pour atteindre les objectifs et implanter les mesures prévues à cette fin; - un plan d'affectation des ressources humaines et financières; - les mécanismes de suivi et d'évaluation.[2]
Cadre d'évaluation	Le cadre d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité développé pour les commissions scolaires précise les résultats attendus dont il faudra tenir compte dans l'élaboration du plan d'action.

* L'article 3 du Règlement précise que "les objectifs sont exprimés en nombre et en pourcentage pour chaque catégorie d'emploi, secteur ou service visé dans une entreprise. Ils peuvent prévoir des marges."

[1] Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12, a. 86.8 par. b) article 2.

[2] Entente entre le ministre de l'Éducation et la commission scolaire sur les programmes d'accès à l'égalité, Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, art. 2.4.4.

3.4.4 Préparation de la politique administrative d'accès à l'égalité

Comme le précise le Protocole d'entente, la politique administrative d'accès à l'égalité contient habituellement:

- la définition du programme d'accès à l'égalité;
- la clientèle visée, les femmes à l'emploi de la commission scolaire;
- l'énoncé des principes d'action;
- les types d'intervention retenus dans le plan d'action;
- les fonctions, rôles et responsabilités des personnes affectées à la gestion du programme, particulièrement ceux de la personne en autorité et du comité consultatif.

3.5 Adoption du plan d'action et de la politique administrative d'accès à l'égalité

Tel que le stipulent les conventions collectives* le plan d'action est soumis en consultation auprès des diverses instances syndicales de la commission scolaire.

Le plan d'action et la politique doivent être adoptés par le Conseil des commissaires et diffusés auprès de tout le personnel de la commission scolaire. Ceci doit être fait à la fin de la première année d'engagement afin de permettre la mise en oeuvre du plan d'action dès le début de l'année scolaire suivante.

L'inscription du programme d'accès à l'égalité à la liste des priorités obligatoires de la commission scolaire est aussi un témoignage de la volonté de l'organisation à poursuivre la démarche.

---

* Article 1-6.01 de la convention collective du personnel professionnel, C.E.Q.
Article 10-8.01 de la convention collective du personnel enseignant, C.E.Q.
Article 4-2.01 de la convention collective du personnel de soutien, F.T.Q.

NOTES

4 - Mise en oeuvre du plan d'action et évaluation du programme

4 - Mise en oeuvre du plan d'action et évaluation du programme

4.1 Nomination de la personne responsable de la mise en oeuvre du plan d'action

4.2 Service d'encadrement du ministère de l'Éducation

4.3 Evaluation du programme

4.3.1 Collecte annuelle de données sous la responsabilité de la commission scolaire

4.3.2 Evaluation préliminaire sous la responsabilité du Ministère

4.3.3 Evaluation finale sous la responsabilité du Ministère

4.1 Nomination de la personne responsable de la mise en oeuvre du plan d'action

Le Protocole d'entente, qui reprend intégralement le texte du Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, précise à l'article 2.7 que la commission scolaire doit:

> "confier la responsabilité de l'implantation du plan d'action à une ou un employé en autorité qui aura, à l'intérieur d'un processus de consultation paritaire* , pour fonction de coordonner les mesures de mise en application et les mécanismes de contrôle du programme et de veiller au respect de l'échéancier prévu."

Cette personne en autorité, généralement le directeur ou la directrice du personnel de la commission scolaire sera appuyée dans sa tâche par le comité consultatif (processus de consultation paritaire) dont le mandat et la composition ont été présentés précédemment.

La personne responsable devra:

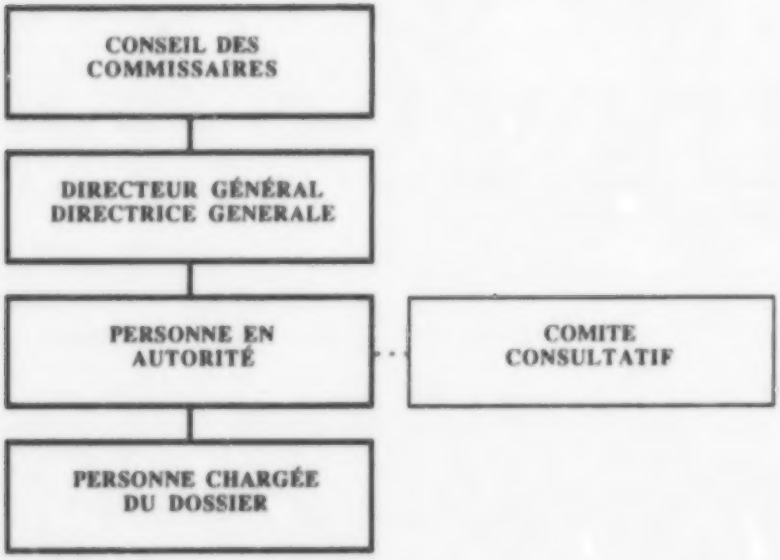
- informer régulièrement le personnel de la démarche engagée;
- coordonner l'application des mesures prévues au plan d'action;
- veiller au respect du calendrier;
- faire rapport annuellement au Ministère;
- procéder à une évaluation à la fin de la démarche.

Une personne chargée du dossier pourrait agir à titre de personne ressource auprès du directeur ou de la directrice du personnel.

---

* Paritaire: Comité réunissant une personne représentant chacune des parties impliquées dans le programme d'accès à l'égalité.

Structure de l'autorité dans le programme d'accès à l'égalité d'une commission scolaire



4.2 Service d'encadrement du ministère de l'Éducation

Afin de faciliter la mise en oeuvre du plan d'action, le Ministère assure un service d'encadrement et de soutien technique.

Service d'encadrement et soutien technique fourni par le M.E.Q.	
Soutien technique	Diffusion du document audiovisuel: *L'accès à l'égalité pour les femmes: c'est parti.*
	Publication d'une recherche en collaboration avec la C.E.Q.: "Portrait statistique du personnel féminin des commissions scolaires", décembre 1987, 76 p.
	Diffusion d'un guide de féminisation des textes et organisation d'ateliers d'écriture.
	Développement d'activités d'information et de sensibilisation.
	Mise à jour et diffusion d'une session de formation sur la sélection du personnel.
	Préparation et diffusion d'un dépliant et d'une affiche promotionnels.
Service d'encadrement	Soutien professionnel pour la mise en oeuvre du plan d'action.
	Préparation de trois rencontres par année entre les gestionnaires des commissions scolaires participantes.

4.3 Evaluation du programme

La démarche d'évaluation permettra de mesurer, au terme d'une période de cinq ans, l'amélioration de la situation des femmes au regard des aspects suivants:

- l'organisation du travail;
- l'avancement des femmes dans leur carrière;
- les pratiques de gestion;
- les attitudes des gestionnaires et des femmes;
- le modèle aux élèves.

Cette évaluation se réalisera en trois temps:

1 - Sous la responsabilité de la commission scolaire:

- collecte annuelle de données pour évaluer l'efficacité et l'impact du programme en fonction des résultats attendus précisés dans le cadre d'évaluation et dépôt d'un rapport annuel au Ministère.

2 - Sous la responsabilité du Ministère, évaluation préliminaire en novembre 1988 et évaluation finale de novembre 1991 à mars 1992:

- colliger les rapports annuels des commissions scolaires;
- faire une analyse des perceptions dans certaines commissions scolaires ayant participé au programme;
- évaluer la pertinence et l'efficience de la démarche mise au point par le Ministère.

3 - Sous la responsabilité du Secrétariat à la condition féminine:

- collecte de données auprès des ministères à réseau en fonction des indicateurs agrégés identifiés conjointement dans le but de valider le cadre légal, réglementaire et administratif des programmes d'accès à l'égalité.

4.3.1 Collecte annuelle de données sous la responsabilité de la commission scolaire

La collecte annuelle de données s'effectue sur certaines interventions, particulièrement au regard de la dotation et de l'affectation du personnel et de l'allocation des budgets pour le développement des ressources humaines. Les données sont sélectionnées à partir des indicateurs identifiés dans le cadre d'évaluation.*

Type d'analyse privilégiée	Responsabilité	Calendrier	Ressources
1. Collecte de données par la commission scolaire à partir de formulaires préparés à cette fin.	Direction du personnel soutenu par le comité consultatif.	Régulièrement.	Travail continu pour la direction du personnel.
2. Analyse des informations cumulées à la fin de chaque année scolaire par la commission scolaire.	Personne en autorité responsable de l'application du plan d'action.	Juin de chaque année d'observation (3 ans).	
3. Transmission d'un rapport au ministère de l'Éducation.	Direction générale de la commission scolaire.	Automne suivant l'année scolaire prise en compte.	
4. Rédaction d'un rapport synthèse par le ministère de l'Éducation.	Coordination à la condition féminine du Ministère.	Mars de chaque année.	

* Source: Cadre d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires, pages 33, 34.

4.3.2 Evaluation préliminaire sous la responsabilité du Ministère

Le Ministère procédera à une évaluation préliminaire, en vue d'orienter le gouvernement dans la poursuite des programmes d'accès à l'égalité, après avril 1989.

Cette évaluation vise à tirer certaines conclusions sur l'efficacité des mesures appliquées en utilisant deux indicateurs agrégés:

- le degré de modification des politiques et pratiques de gestion;
- le degré de changement des attitudes des gestionnaires et des femmes.

Type d'analyse privilégiée	Responsabilité	Calendrier
Bilan sommaire des informations disponibles en octobre 1988: - analyses diagnostiques des deux premiers groupes de commissions scolaires; - rapports annuels d'évaluation 1986-87 et 1987-88 du premier groupe; - rapport annuel d'évaluation 1987-88 du deuxième groupe.	Coordination à la condition féminine du Ministère et les dix-neuf commissions scolaires participantes.	Août à octobre 1988.

4.3.3 Evaluation finale sous la responsabilité du Ministère

L'évaluation finale se réalisera de novembre 1991 à mars 1992 selon le modèle suivant:

Modalités de collecte	Type d'analyse privilégiée	Calendrier
Conclusions finales sur l'impact des mesures appliquées en utilisant trois indicateurs agrégés: - degré de sensibilisation des intervenants à la nécessité de faire modifier l'organisation du travail; - degré d'amélioration de l'avancement des femmes dans leur carrière; - degré de sensibilisation des élèves sur la nécessité, pour les femmes, d'occuper une plus grande diversité d'emplois sur le marché du travail.	Sélection de certaines commissions scolaires dans chacun des groupes pour l'analyse des perceptions. Analyse des modifications apportées aux conventions collectives dans la suite des programmes d'accès à l'égalité. Bilan des trois rapports annuels d'évaluation préparés par les 19 commissions scolaires. Rédaction du rapport final.	Septembre 1991 à mars 1992

Cette évaluation est placée sous la responsabilité de la Coordination à la condition féminine en collaboration avec les commissions scolaires participantes.*

---

* Source: Cadre d'évaluation des programmes d'accès à l'égalité pour les commission scolaires, page 34.

NOTES

PAE

Annexe 1

PAE

Commission des droits
de la personne
du Québec

RÈGLEMENT SUR LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Charte des droits et libertés de la personne
(L.R.Q., c. C-12, a. 86.6 par. b))

SECTION I
DISPOSITION GÉNÉRALE

1. Le présent règlement s'applique aux personnes qui élaborent, implantent ou appliquent des programmes d'accès à l'égalité sur recommandation de la Commission ou en vertu d'une ordonnance du tribunal.

Ces programmes ont pour but de corriger la situation de groupes victimes de discrimination interdite par l'article 10 de la Charte, notamment les femmes, les membres des communautés culturelles, les personnes handicapées et les autochtones.

SECTION II
ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

2. Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants:

1° les objectifs poursuivis quant à l'amélioration de la représentation des membres du groupe cible;
2° les mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée;
3° un échéancier pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin;
4° les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter.

3. Les objectifs sont exprimés en nombre et en pourcentage pour chaque catégorie d'emploi, secteur ou service visé dans une entreprise. Ils peuvent prévoir des marges.

Ils sont établis en tenant compte, notamment, d'une analyse d'effectifs, de disponibilité et du système d'emploi de l'entreprise.

4. Une analyse d'effectifs indique la situation des employés du groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres employés de l'entreprise, en tenant compte notamment:

1° du nombre d'employés;
2° de leurs titres et de leurs catégories d'emploi par secteurs ou services ainsi que leurs conditions de travail;
3° de leurs années de service et de leur mobilité professionnelle au sein de l'entreprise;
4° de leur formation et de leur expérience tant au sein qu'en dehors de l'entreprise.

5. Une analyse de disponibilité indique quel pourcentage représentent les membres du groupe cible parmi l'ensemble des personnes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, ont la compétence pour occuper un poste dans l'entreprise ou sont aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable.

6. Une analyse du système d'emploi de l'entreprise permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans la gestion de l'entreprise, sans qu'elles soient fondées sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants:

1° les modes et conditions de recrutement, de promotion et de mutation;
2° les salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail;
3° les lieux de travail;
4° les licenciements, mises à pied et rappels au travail;
5° les mesures disciplinaires et administratives;
6° l'organisation et la répartition du travail;
7° l'évaluation du rendement;
8° la formation et le perfectionnement.

7. Les mesures d'égalité des chances et les mesures de redressement sont des mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée.

Les mesures d'égalité des chances visent à assurer l'égalité d'exercice d'un droit notamment en éliminant les pratiques discriminatoires dans la gestion de l'entreprise.

Les mesures de redressement visent à éliminer les effets de la discrimination subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels.

8. Un programme peut également prévoir des mesures de soutien.

Les mesures de soutien visent à régler certains problèmes d'emploi des membres du groupe cible mais sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

9. L'employeur porte à la connaissance de ses employés l'ensemble des mesures d'égalité des chances, de redressement et, s'il y a lieu, de soutien prévues par le programme.

10. L'employeur confie la responsabilité de l'implantation du programme à un employé en autorité. Celui-ci, à l'intérieur d'un processus de consultation paritaire, a notamment pour fonction de coordonner les mesures de mise en application et les mécanismes de contrôle du programme et de veiller au respect de l'échéancier prévu.

11. L'employeur auquel s'applique un programme fait parvenir annuellement à la Commission un rapport écrit comprenant une description:

1° de l'ensemble des activités mises en marche au cours de l'année pour implanter le programme;
2° des progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs du programme par rapport à l'échéancier prévu;
3° des difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs du programme et, le cas échéant, des moyens prévus pour y remédier;
4° le cas échéant, des changements qu'il désire apporter à ce programme.

SECTION III

ÉGALITÉ DANS LES SERVICES D'ÉDUCATION OFFERTS AU PUBLIC

12. La section II s'applique compte tenu des adaptations nécessaires et sous réserve des dispositions de la présente section aux programmes d'accès à l'égalité dans une institution offrant des services d'éducation.

13. Les objectifs d'un programme dans une institution offrant des services d'éducation sont établis en tenant compte d'une analyse d'effectifs, de disponibilité et du système scolaire de l'institution.

14. Une analyse d'effectifs indique la situation des étudiants du groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres étudiants de l'institution, en tenant compte notamment:

1° du nombre d'étudiants;
2° de leurs programmes et de leurs conditions d'études;
3° de leur formation antérieure.

15. Une analyse de disponibilité indique quel pourcentage représentent les membres du groupe cible parmi l'ensemble des personnes qui, à l'intérieur et à l'extérieur du système scolaire, ont la formation pour accéder aux programmes d'études de l'institution ou sont aptes à acquérir cette formation dans un délai raisonnable.

16. Une analyse du système scolaire de l'institution permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans les services offerts par l'institution.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants:

1° les modes et conditions d'acceptation et de rejet des demandes d'admission;
2° les modes de regroupement des élèves;
3° les secteurs d'études;
4° les conditions d'études;
5° l'organisation scolaire;
6° les taux de graduations, d'échecs et d'abandons scolaires.

SECTION IV

ÉGALITÉ DANS LES SERVICES DE SANTÉ ET LES AUTRES SERVICES OFFERTS AU PUBLIC

17. La section II s'applique compte tenu des adaptations nécessaires aux programmes d'accès à l'égalité dans un établissement offrant des services de santé ou tout autre service ordinairement offert au public.

SECTION V

DISPOSITION FINALE

18. Le présent règlement entre en vigueur le 1er septembre 1986.

EXTRAIT DE LA CHARTE QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

PARTIE III

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

86.1 Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public.

Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

86.2 Non en vigueur. Tout programme d'accès à l'égalité doit être approuvé par la Commission à moins qu'il ne soit imposé par le tribunal.

La Commission, lorsqu'elle en est requise, doit prêter son assistance à l'élaboration d'un tel programme.

86.3 La Commission peut, après enquête, si elle constate une situation de discrimination prévue par l'article 86.1, recommander l'implantation dans un délai qu'elle fixe, d'un programme d'accès à l'égalité.

La Commission peut, lorsque sa recommandation n'a pas été suivie, s'adresser au tribunal et, sur preuve d'une situation visée dans l'article 86.1, obtenir dans le délai fixé par le tribunal l'élaboration et l'implantation d'un programme. Le programme ainsi élaboré est déposé devant le tribunal qui peut, en conformité avec la Charte, y apporter les modification qu'il juge adéquates.

86.4 La Commission surveille l'application des programmes d'accès à l'égalité. Elle peut effectuer des enquêtes et exiger des rapports.

86.5 Lorsque la Commission constate qu'un programme d'accès à l'égalité n'est pas implanté ou n'est pas observé, elle peut, s'il s'agit d'un programme qu'elle a approuvé, retirer son approbation ou, s'il s'agit d'un programme dont elle a recommandé l'implantation, s'adresser au tribunal conformément au deuxième alinéa de l'article 86.3.

86.6 Un programme visé dans l'article 86.3 peut être modifié, reporté ou annulé si des faits nouveaux le justifient.

Lorsque la Commission et la personne requise d'implanter le programme s'entendent, l'accord modifiant, reportant ou annulant le programme d'accès à l'égalité est constaté par écrit.

En cas de désaccord, l'une ou l'autre peut s'adresser au tribunal afin qu'il décide si les faits nouveaux justifient la modification, le report ou l'annulation du programme.

Toute modification doit être établie en conformité avec la Charte.

86.7 Le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe.

Les articles 86.2 à 86.6 ne s'appliquent pas aux programmes visés dans le présent article. Ceux-ci doivent toutefois faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission avant d'être implantés.

Pour toute information portant sur les **Programmes d'accès à l'égalité,** écrire à la

Commission des droits de la personne du Québec

360, rue Saint-Jacques 7e étage Montréal, (Québec) H2Y 1P5

ou téléphoner à (Montréal): 873-5146 (Demander les P.A.E.)
1-800-361-6477 (Ligne sans frais de partout au Québec: demander les P.A.E.)

Pour tout autre renseignement:

Bureaux: Siège social
360, rue Saint-Jacques
9e étage
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

Direction de Québec
1279, Boul. Charest ouest
8e étage
Québec (Québec)
G1N 4K7

Téléphone:

Rens.: (514) 873-7618
Ligne sans frais (de l'Estrie, l'Abitibi-Témiscamingue, Trois-Rivières, l'Outaouais):
1-800-361-6477 (Demander le service du renseignement)

Rens: (418) 643-4826
Ligne sans frais (de la Côte-Nord, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine, Nouveau-Québec):
1-800-463-5203 (Demander le service du renseignement)

PAE

Annexe 2

PAE

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Coordination à la condition féminine

PROGRAMMES D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ:

QUELQUES DATES IMPORTANTES

1975 Adoption de la Charte des droits et libertés de la personne.

1982 EN DÉCEMBRE, sanction de la loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne qui permet, entre autres, la création des programmes d'accès à l'égalité.

1985 EN MAI, lors de la Conférence nationale sur la sécurité économique des Québécoises (Décision '85), le Gouvernement annonce son plan d'action en matière d'accès à l'égalité pour les femmes.

1985 EN JUIN

Entrée en vigueur de la partie III de la Charte portant sur les dispositions relatives à l'accès à l'égalité.

Dépôt d'un projet de Règlement qui vise à établir les règles concernant la préparation et la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité, à la Commission parlementaire des institutions.

1985 EN OCTOBRE, étude du projet de Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité en Commission parlementaire.

1986 EN MAI, allocation d'un budget de 4.27 millions $ sur trois ans consenti par le Conseil du trésor pour le démarrage de PAE pour les femmes dans les réseaux de la santé, de l'éducation et du monde municipal.

1986 EN SEPTEMBRE, mise en vigueur du Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité.

1987 EN FÉVRIER, lancement du programme de subventions aux établissements des trois réseaux d'enseignement pour le démarrage des programmes d'accès à l'égalité.

1035, rue De La Chevrotière
Québec G1R 5A5

PAE

Annexe 3

PAE

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Coordination à la condition féminine

PROGRAMMES D'ACCES A L'EGALITE DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES

CADRE D'EVALUATION

Jean-René Bibeau et Suzanne Messier
Ministère de l'éducation
Québec, le 31 janvier 1988

CADRE D'EVALUATION
DES PROGRAMMES D'ACCES A L'EGALITE
DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION. 3

Chapitre 1: DONNEES HISTORIQUES, PROBLEMATIQUE ET SITUATION 4
- . FONDEMENTS HISTORIQUES ET CULTURELS
- . FONDEMENTS LÉGAUX ET RÉGLEMENTAIRES
- . DONNÉES COMPARATIVES
- . LIEN DES PAE AVEC D'AUTRES INTERVENTIONS DANS LE MÊME SECTEUR
- . PROSPECTIVE ET ATTENTES SPÉCIFIQUES.

Chapitre 2: ENONCE DES PRINCIPES ET DES OBJECTIFS DES PAE 10
- . PRINCIPES FONDAMENTAUX
- . OBJECTIFS GENERAUX
- . OBJECTIFS GENERAUX LIES A DES CHAMPS D'INTERVENTION SPECIFIQUES

Chapitre 3: PRIORITES, QUESTIONS CLES ET INDICATEURS AGREGES 13
- . PRIORITES ET QUESTIONS CLES D'EVALUATION
- . INDICATEURS AGREGES PAR PRIORITE

Chapitre 4: RESULTATS ATTENDUS ET INDICATEURS DETAILLES 14
- . DOTATION ET AFFECTATION
- . DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES
- . ORGANISATION DU TRAVAIL
- . MODÈLE AUX ÉLÈVES

Chapitre 5: DESCRIPTION DU FONCTIONNEMENT DES PROGRAMMES 29
- . OBJECTIFS DE FONCTIONNEMENT
- . LIEUX ET TEMPS D'APPLICATION
- . EXIGENCES ADMINISTRATIVES, ROLES ET RESPONSABILITÉS
- . RESSOURCES BUDGETAIRES

Chapitre 6: PLAN PRELIMINAIRE D'EVALUATION 32
- . RAPPEL DU MANDAT D'ÉVALUATION
- . PRÉSENTATION DES OBJECTIFS D'ÉVALUATION
- . DESTINATAIRE DES CONCLUSIONS DE L'ÉVALUATION
- . DÉSIGNATION DES RESPONSABLES DE LA RÉALISATION DE L'ÉVALUATION
- . DÉTERMINATION DES TYPES DE SUIVIS ANTICIPÉS
- . DÉTERMINATION DE LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION

ANNEXES

1. Regroupement des indicateurs par mode de cueillette de données.

   1.1 Cueillette à priori et à postériori

   1.2 Cueillette annuelle.

   1.3 Résultats non prioritaires.

2. Regroupement des résultats attendus par priorité d'analyse.

3. Regroupement des indicateurs par activités de gestion.

4. Extraits de la Charte des droits et libertés de la personne et règlement concernant les programmes d'accès à l'égalité.

5. Copie type du protocole d'entente entre le MEQ et la commission scolaire, 1ère et 2è cohorte.

6. Glossaire

INTRODUCTION.

La période de développement d'un programme est idéale pour songer à **planifier l'évaluation** des résultats qu'il permettra d'obtenir. C'est l'occasion pour tous les intervenants de présenter en un tout cohérent et clair les **fondements** du programme, les **objectifs** à poursuivre et les **résultats** qu'on en attend, et de faire consensus sur ces points. Cet exercice de clarification est le plus propice pour faire ressortir les aspects précis par rapport auxquels il sera souhaitable et possible de porter un jugement sur les réalisations accomplies, pour préciser les questions importantes à poser et pour décider des moyens à prendre pour colliger les données requises et en faire l'analyse. Il s'agit donc de l'occasion de déterminer le **cadre de référence**, les **limites** et les **conditions de réalisation d'une évaluation**. C'est ce que vise le présent document.

L'application nouvelle des programmes d'accès à l'égalité dans les commissions scolaires se prête bien à cet exercice. De plus, l'approche gouvernementale prévoit formellement qu'une évaluation devra être faite. Ajoutons à cela la conviction avec laquelle les gestionnaires responsables de l'implantation des programmes souhaitent l'évaluation, et les conditions idéales de préparation d'un cadre d'évaluation sont réunies.

Le Ministère a comme responsabilité de soutenir les commissions scolaires participantes dans la réalisation de cette évaluation. Le projet de cadre d'évaluation qui suit doit donc être perçu comme un outil de travail mis à la disposition des commissions scolaires pour leur permettre de mieux assumer leurs responsabilités en termes d'évaluation. **On entend par évaluation** l'exercice qui consiste à porter un jugement sur les changements produits par les programmes d'accès à l'égalité, en terme de degré de réalisation des résultats attendus et des effets que ces résultats auront entraînés, et de degré de pertinence des programmes. L'évaluation doit ainsi permettre de disposer des éléments pour décider, soit de reconduire les programmes intégralement ou partiellement, ou d'en élargir la portée, soit de les abandonner ou de les remplacer par d'autres programmes plus adéquats. Cet exercice d'évaluation doit être distingué de la préparation d'un rapport annuel, lequel ne vise qu'à faire état des réalisations et à tracer un portrait de situation sans produire une analyse des changements.

Le document qui suit doit servir de guide. La rigueur mise à le développer n'en fait pas pour autant un document parfait et complet. La critique est d'autant bienvenue qu'elle devra servir à clarifier son contenu et à ajouter des éléments pertinents pour la réalisation d'une évaluation rigoureuse et ajustée aux priorités des gestionnaires du milieu. Déjà les trois commissions scolaires pilotes qui ont défini avec le ministère, entre octobre 1986 et avril 1987, l'approche et la démarche méthodologique des PAE dans les commissions scolaires, nous ont grandement aidés dans la réalisation de ce

cadre et nous les en remercions. Il s'agit des Commissions scolaires Eastern Québec, Baldwin-Cartier et de la C.E.C.Q. Sans eux, ce cadre ne pourrait prétendre coller à la réalité et aux préoccupations des gestionnaires du milieu. Nous désirons également souligner l'apport et le soutien constant accordé par Carole Pelletier, directrice de la Coordination à la condition féminine.

Les chapitres du document se présentent sous forme de blocs indépendants dont chacun peut être tiré à part. Toutefois les contenus sont étroitement liés par un cheminement logique qui part de l'identification des fondements, en passant par la présentation des objectifs et des résultats attendus, pour aboutir à la planification d'une évaluation de ces derniers. On aura donc tout avantage à intégrer une connaissance de l'ensemble du document.

Chapitre 1: DONNEES HISTORIQUES, PROBLEMATIQUE ET SITUATION

1. FONDEMENTS HISTORIQUES ET CULTURELS.

En 1940, par l'accord du droit de vote aux femmes, le Québec reconnaissait le principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

En 1973, le gouvernement du Québec crée le Conseil du statut de la femme qui a pour mandat de représenter les intérêts des femmes auprès du gouvernement et d'informer les femmes des actions gouvernementales les concernant.

En 1975, la Commission des droits de la personne du Québec a été créée et a fait adopter la Charte des droits et libertés de la personne dont l'article 10 interdit toute discrimination selon le sexe et l'article 19 toute forme de discrimination salariale.

Entre 1982 et 1986, le taux de participation des femmes à la main d'oeuvre est passé de 39,7% à 49,9%. L'accroissement de la participation des femmes au marché du travail n'a cependant pas entraîné une diversification des emplois occupés. Ainsi, 77% des femmes restent concentrées dans seulement cinq groupes professionnels: le travail administratif, les services, le commerce, la santé et l'enseignement. Par ailleurs, les femmes constituent 71% de la main d'oeuvre employée à temps partiel. Selon Statistique Canada, les femmes au travail gagnent en moyenne 65 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.

Pour contrer la discrimination, qu'elle soit intentionnelle ou systémique, certains employeurs des secteurs public et privé ont graduellement implanté des programmes d'égalité des chances qui visaient essentiellement à éliminer pour les femmes les obstacles à l'égalité.

Dans le domaine de l'éducation, les femmes vivent aussi des problèmes de sous-représentation, d'inégalité salariale et de concentration dans certaines catégories d'emploi. On a, là aussi, appliqué des mesures d'égalité des chances qui se sont le plus souvent concrétisées par des initiatives visant à sensibiliser et à mieux informer le milieu sur la problématique de la condition féminine.[1]

---

1. Le rapport de consultation menée par la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec sur la condition féminine à l'automne 1985 fait état des actions posées par certaines commissions scolaires dans ce dossier.

2. FONDEMENTS LEGAUX ET REGLEMENTAIRES.

2.1 Loi.

En 1975, la Charte québécoise des droits et des libertés de la personne était adoptée.

En 1982, elle était amendée, notamment par le chapitre 3 qui rend légaux les PAE. Par le fait même, on reconnaissait la dimension collective de la discrimination et l'existence de la discrimination systémique, c'est-à-dire celle qui est incrustée dans les divers systèmes de gestion.

En juin 1985, ces amendements étaient mis en vigueur.

L'article 86.1 de la Charte stipule que des PAE peuvent être appliqués sur le marché du travail, mais également en éducation, c'est-à-dire pour la clientèle scolaire.

2.2 Règlement.

En octobre 1985, la Commission parlementaire des institutions recevait les mémoires visant à préciser les modalités d'implantation et d'application des PAE.

En septembre 1986, un règlement ne s'appliquant qu'aux programmes recommandés par la Charte des droits et libertés de la personne ou imposés par un tribunal était mis en vigueur.

2.3 Orientation et action gouvernementale.

Le gouvernement québécois a annoncé, dans le cadre de la Conférence nationale sur la sécurité économique des Québécoises tenue en mai 1985, son plan d'action en matière d'accès à l'égalité pour les femmes qui comprenait sept éléments:

- La mise en vigueur des modifications à la Charte québécoise légalisant les PAE;
- L'annonce de la mise sur pied d'une Commission parlementaire devant étudier le projet de règlement;
- La création d'un fonds d'aide gouvernemental pour faciliter les recours en matière de discrimination systémique en emploi;
- La mise sur pied d'un comité consultatif sur l'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans le secteur privé;

- Le soutien aux institutions publiques des réseaux des affaires sociales, de l'éducation et du monde municipal pour la mise en oeuvre de PAE;

- Le pairage de trois entreprises québécoises avec trois entreprises françaises;

- L'obligation contractuelle pour les entreprises qui transigent avec le gouvernement de mettre sur pied des PAE pour les femmes.

La ministre déléguée à la Condition féminine est responsable de la coordination de ce plan d'action. Le Ministère de l'éducation et trois autres ministères à réseaux ont développé leur propre plan d'action à l'été 1986 pour donner suite au 5e élément.

3. DONNEES COMPARATIVES.

3.1 Etats-Unis.

Législation:

Suite aux pressions des Noirs, le gouvernement a introduit en 1964 dans le "Civil Rights Act" l'interdiction de discriminer (Title VII). On rendait alors légaux les programmes d'"Affirmative Action", invitant les entreprises à les mettre en oeuvre et donnant le pouvoir aux tribunaux de les imposer dans le cas d'une faute reconnue de discrimination. En 1965, le gouvernement américain adoptait un décret, l'"Executive Order 11246", qui réglementait les pratiques en matière d'emploi des entreprises qui contractent avec le gouvernement fédéral par le biais de l'obligation contractuelle.

Evaluation:

Plusieurs évaluations de l'expérience américaine ont été réalisées. Le rapport Crump notamment a démontré l'efficacité de l'obligation contractuelle. Un texte paru dans la revue Fortune du 16 septembre 1985[2] démontre clairement une volonté ferme des entreprises qui ont déjà implanté un programme d'"Affirmative Action", d'en poursuivre la mise en oeuvre pour des motifs d'efficacité, de rentabilité et de productivité.

3.2 Canada.

Depuis 1977, les gouvernements provinciaux et fédéral ont des législations interdisant la discrimination salariale et la dicrimination en emploi.

---

2. Businessmen like to hire by the numbers", pp. 26 à 30.

Le Canada a affirmé son engagement à l'égard du droit à l'égalité pour tous et toutes par l'article 15 de sa Charte des droits et libertés. Cet article entré en vigueur le 17 avril 1985 protège le droit à l'égalité. Par ailleurs, depuis cette date, en vertu de l'article 24 de la même Charte, les tribunaux sont habilités à ordonner l'adoption pour les groupes défavorisés des mesures d'amélioration semblables à celles envisagées au paragraphe 15.2 de la Charte.

Une commission royale d'enquête a été instaurée le 24 juin 1983, dans le but d'enrayer la discrimination systémique et de favoriser l'équité en matière d'emploi pour les femmes et pour d'autres groupes-cibles. La Juge Rosalie Silberman Abella déposait son rapport le 20 novembre 1984 dans lequel était démontrée l'insuffisance des mesures volontaires pour contrer l'étendue et la persistance de la discrimination systémique dans les milieux de travail au Canada. Elle recommandait que tous les employeurs assujettis aux réglementations du gouvernement fédéral soient légalement tenus de mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Faute d'une loi obligeant tous les employeurs à assurer cette équité, elle recommandait au gouvernement canadien de recourir à l'obligation contractuelle pour favoriser l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé.

La réponse du gouvernement fédéral au rapport fut, premièrement, de faire adopter la loi C-62, Loi **sur l'équité en matière d'emploi** qui a été approuvée par le Sénat le 2 juillet 1986, deuxièmement, d'adopter une politique d'équité en matière d'emploi dans les sociétés d'Etat et troisièmement, d'implanter un programme de contrats fédéraux afin de promouvoir l'équité en matière d'emploi. La loi concernant l'équité en matière d'emploi oblige l'employeur régi par le Code canadien du Travail à élaborer un plan d'action énonçant les objectifs qu'il entend atteindre dans la réalisation de l'équité en matière d'emploi avec un échéancier de mise en oeuvre. Au plus tard le 1er juin de chaque année à compter de 1988, l'employeur doit déposer auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration, un rapport dans lequel se retrouvent les renseignements sur la représentation des membres des groupes-cibles. L'employeur qui ne se conforme pas à ces demandes commet une infraction selon la loi et encourt, sur déclaration de culpabilité, une amende maximale de cinquante mille dollars.

3.3 Ontario.

En 1984, le gouvernement ontarien adoptait un plan d'action en vue de favoriser l'implantation volontaire de programmes de type "Affirmative Action" et mandatait la direction générale de la condition féminine pour coordonner ce plan d'action à travers les quatre ministères à réseaux (santé, éducation (2), et monde municipal) et auprès du secteur privé.

L'approche subventionnaire développée par le bureau de coordination des ministères de l'Education, et des Collèges et universités, responsables de soutenir la mise en oeuvre de tels programmes, nous a largement inspiré. En novembre 1986, une mission formée de deux représentantes du Ministère de l'éducation et du MESS a permis de constater toutefois que le support professionnel offert par les ministères aux institutions était faible et les amenait à une démarche moins encadrée.

4. LIEN DES PAE AVEC D'AUTRES INTERVENTIONS DANS LE MEME SECTEUR.

Les PAE seront l'occasion pour certaines commissions scolaires de structurer davantage des actions qu'elles posent depuis quelques années dans le but de sensibiliser leur milieu à la problématique de la condition féminine.

4.1 Interventions auprès de la clientèle:

La plupart des interventions ont visé la clientèle jeune et adulte. Les plus populaires ont été initiées par le Ministère et offertes par les commissions scolaires à leur clientèle telles:

- l'accès pour les femmes adultes au programme de transition au travail et celui d'initiation aux métiers non traditionnels (La Neigette, Milles-Iles, Yamaska, CECM);

- la mise en valeur des programmes non traditionnels pour les filles (Les Chutes de la Chaudière, Victoriaville);

- l'utilisation d'activités préparées par le Ministère, telles "Virevie", "Explorons de nouveaux espaces", "Pareille pas pareils".

4.2 Interventions auprès des parents:

Certaines commissions scolaires, telles La Neigette (Rimouski), Les Chutes de la Chaudière et la CECM, ont agi auprès des parents pour les soutenir dans leurs responsabilités familiales en instaurant des services de garde en milieu scolaire ou en facilitant leur mise sur pied.

4.3 Interventions auprès du personnel:

Peu d'interventions ont été entreprises auprès du personnel:

- Plusieurs commissions scolaires ont bénéficié d'un atelier de perfectionnement sur les métiers non traditionnels offert par le Ministère depuis l'automne 1986.

- Des comités sur la condition féminine d'origine syndicale ou institutionnelle, ont été mis sur pied (La Neigette, C.E.C.O., Beauport, Lac témiscamingue, Lakeshore, Outaouais-Hull). C'est d'ailleurs par ce biais que les actions ont été les plus soutenues.

- Des rencontres ont été organisées dans le cadre de la journée internationale des femmes (Les Chutes de la Chaudière).

- Des textes ont été en partie féminisés (Outaouais-Hull, La Neigette, Mille-Iles).

Tous les changements observés au cours des années 1986 à 1991 ne seront pas uniquement dus au PAE, même si un des principaux objectifs des PAE est d'intégrer dans une démarche globale et unifiée toutes les actions visant ultimement à contrer les phénomènes de discrimination systémique sur les filles et les femmes dans le système d'éducation. On devra reconnaître que les actions du type égalité des chances déjà entreprises dans quelques commissions scolaires, telles Lakeshore ou Lac Témiscaminque, auront pu y jouer un certain rôle. Les interventions menées par les centrales syndicales auront aussi un impact indéniable sur les changements de mentalités de leurs membres.

5. PROSPECTIVE ET ATTENTES SPECIFIQUES.

Dans son intervention, le bureau de Coordination à la condition féminine vise idéalement que le milieu des commissions scolaires se désexise et soit un milieu de vie, de formation et de travail dont les élèves s'inspireront pour faire des choix de carrière, sans distinction selon le sexe. Il s'agit d'une finalité éducative à laquelle tous et toutes doivent contribuer. La valeur de l'exemplarité exercée quotidiennement auprès des élèves confère au système d'éducation un poids stratégique énorme dans la poursuite de cet idéal.

L'évolution des rapports entre les hommes et les femmes doit donc constituer de plus en plus un enjeu pédagogique fondamental et, par conséquent, l'école doit être un puissant élément de changement à cet égard.

Un autre idéal est que le personnel du réseau scolaire se répartisse également dans la structure des emplois, peu importe l'ordre d'enseignement, la discipline enseignée ou le type de poste occupé. Cette répartition se concrétisera lorsque les gestionnaires, tous les employés et en particulier les femmes elles-mêmes auront modifié leurs attitudes, perceptions et comportements. Ce changement se vérifiera dans le fait que les femmes pourront faire des choix de carrière et disposeront des conditions de vie et de travail leur permettant de les réaliser.

Chapitre 2: ENONCE DES PRINCIPES ET DES OBJECTIFS DES PAE

6. PRINCIPES FONDAMENTAUX.

6.1 L'égalité des chances est indispensable pour que soient exercés par les femmes les mêmes droits que ceux qui sont exercés par les hommes.

6.2 Les écarts des résultats observés dans l'exercice des droits par les femmes et les hommes justifient l'application de mesures préférentielles au profit des femmes.

6.3 Le potentiel professionnel des femmes doit être utilisé à son maximum.

6.4 Les modèles qu'offre le personnel scolaire sont déterminants dans les choix scolaires des élèves.

6.5 Les choix scolaires des élèves sont déterminants pour atteindre une meilleure répartition des sexes sur le marché du travail.

6.6 Le succès de l'expérimentation du programme d'accès à l'égalité repose sur la volonté d'agir de la commission scolaire.

7. OBJECTIFS GENERAUX.

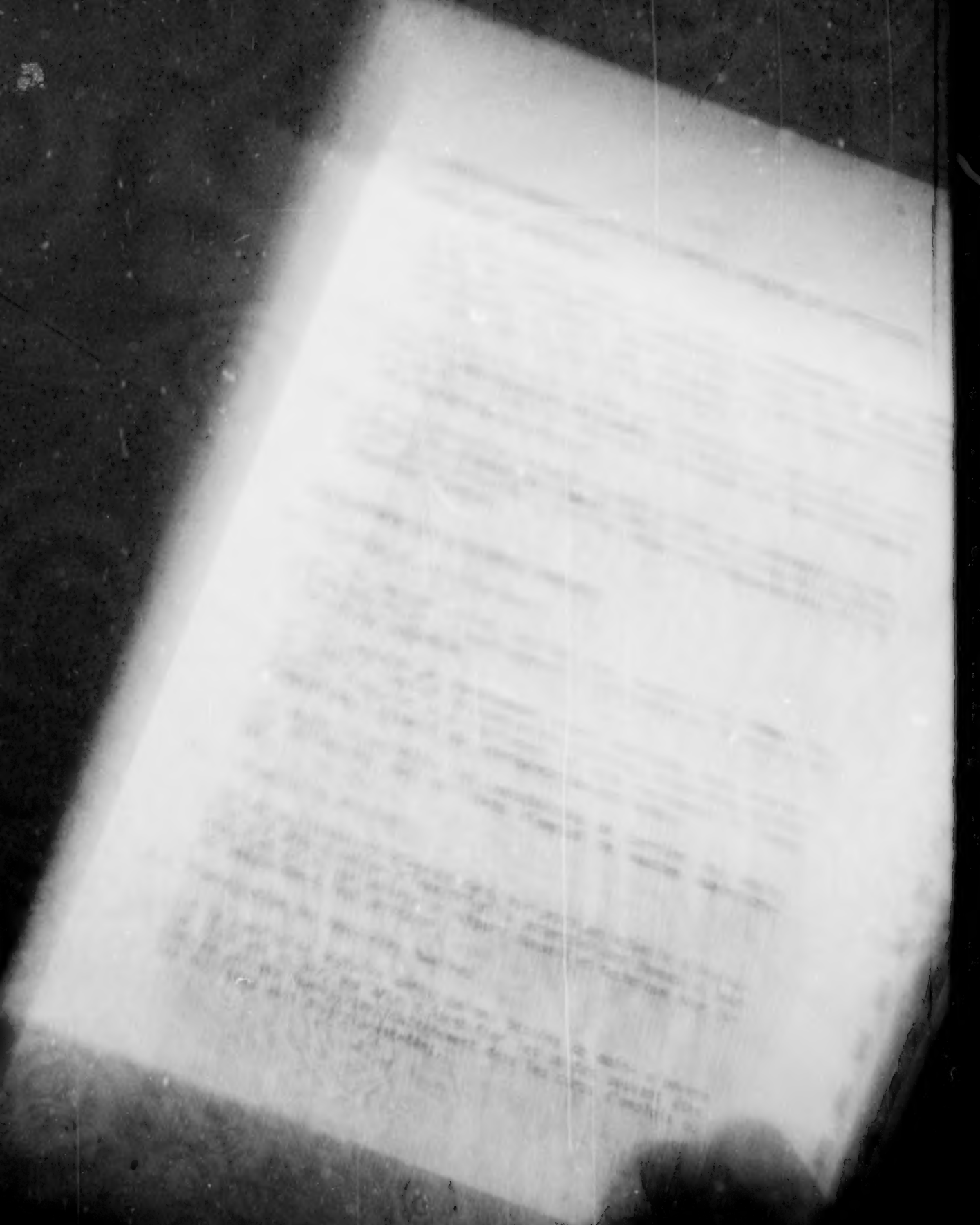
7.1 Que soient éliminés les **éléments discriminatoires** dans les **politiques** et les **pratiques de gestion.**

7.2 Que soient adoptées des **mesures préférentielles** dans les politiques et les pratiques de gestion pour atteindre plus rapidement une **représentation équilibrée** des sexes dans tous les corps d'emploi.

7.3 Que des mesures soient prises pour susciter, chez les gestionnaires et le personnel dans son ensemble, une **réflexion** et une **remise en question** de leurs **perceptions**, de leurs **attitudes** et de leur **comportement** concernant les capacités et les intérêts des femmes à leur travail.

7.4 Que les commissions scolaires appliquent un PAE en ayant la préoccupation de formuler, à long terme, des recommandations concernant des modifications à l'**organisation du travail.**

7.5 Que la mise en oeuvre d'un PAE soit faite avec la préoccupation d'élaborer, à long terme, un **plan d'intervention** et une **démarche similaire** qui viserait directement les **élèves.**



8. OBJECTIFS GENERAUX LIES A DES CHAMPS D'INTERVENTION SPECIFIQUES.

DOTATION ET AFFECTATION.

8.1 Que des actions soient prises, dans le **recrutement** et la **promotion**, pour **faciliter les conditions d'accès aux différents emplois** pour les femmes, guider celles-ci dans leur développement professionnel et les inviter activement et spécifiquement à poser leur candidature à des postes supérieurs.

8.2 Que des actions soient conçues pour accroître en qualité et en quantité la **participation des femmes**, à titre soit de candidates soit de membres de comité de sélection, à chacune des étapes du **processus de sélection** du personnel.

8.3 Que des mesures de protection soient prises pour **maintenir la proportion de présence des femmes**, dans les corps d'emplois où elles sont sous-représentées, lors de **mises en disponibilité** et de **cessations d'emploi**.

DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

8.4 Formation et perfectionnement.

Que des **mesures** soient adoptées pour soutenir les **femmes** dans l'identification, le développement, l'utilisation et la mise en valeur de leur **potentiel**.

Que des **mesures de redressement** soient appliquées pour permettre aux femmes à l'emploi des commissions scolaires, disponibles et intéressées, d'occuper plus facilement et plus rapidement les **corps d'emploi** dans lesquels leur **représentation est faible**.

Que soient diversifiées les **possibilités de carrière** des employées concentrées dans des **corps d'emploi de soutien administratif**.

8.5 Evaluation du personnel.

Que les gestionnaires intègrent dans leur pratique actuelle d'évaluation, la préoccupation d'identifier le potentiel des femmes à leur emploi et qu'on leur apporte un support conseil et technique pour juger adéquatement leur personnel.

8.6 Planification des ressources humaines

Que la commission scolaire définisse ses besoins de main- d'oeuvre sur cinq ans et dix ans afin d'identifier les postes pouvant être comblés par des femmes, particulièrement dans les corps d'emplois où ces dernières sont sous-représentées.

ORGANISATION DU TRAVAIL.

8.7 Organisation du temps de travail.

Que soit revisée l'attribution des tâches des employées de soutien administratif dans le but de reconnaître l'apport réel de ces dernières, de **favoriser**, s'il y a lieu, **l'enrichissement de leurs tâches**, et de permettre une **progression de carrière.**

8.8 Rémunération, avantages sociaux et conditions de travail.

Que les commissions scolaires informent le Conseil du Trésor sur les disparités salariales existant entre les diverses catégories du personnel de soutien selon le sexe, dans le but que ce dernier procède à l'**évaluation des emplois de soutien** de façon à **valider les disparités salariales** et à corriger s'il y a lieu celles qui ne seraient pas conformes à l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec).

Chapitre 2: PRIORITES, QUESTIONS CLES ET INDICATEURS AGREGES

9. PRIORITES ET QUESTIONS CLES D'EVALUATION.

Priorité numéro 1: L'**impact** des mesures appliquées.

9.1 A quel degré l'application des mesures d'accès à l'égalité a permis de **modifier** des aspects de l'**organisation du travail**?

9.2 A quel degré l'application des mesures d'accès à l'égalité a-t-elle contribué à améliorer le **positionnement des femmes** dans leur carrière?

9.3 L'application du programme d'accès à l'égalité permet-elle aux élèves de percevoir et d'assimiler un nouveau **modèle** par rapport à la place (qualitativement et quantitativement) que devraient occuper les femmes sur le marché du travail?

Priorité numéro 2: L'**efficacité** des mesures appliquées.

9.4 A quel degré et sur quels aspects les politiques et les pratiques de **gestion** des commissions scolaires ont-elles été modifiées?

9.5 A quel degré les **attitudes** des gestionnaires et des femmes à l'emploi des commissions scolaires par rapport à l'exercice de leurs fonctions, leurs rôles et leurs responsabilités ont-elles été modifiées?

10. INDICATEURS AGREGES PAR PRIORITE.

10.1 IMPACT.

a) Degré de sensibilisation des intervenants à la nécessité de faire modifier l'organisation du travail.

b) Degré d'amélioration du positionnement des femmes dans leur carrière.

c) Degré de sensibilisation des élèves sur la nécessité pour les femmes d'occuper une plus grande diversité des emplois sur le marché du travail.

10.2 EFFICACITE.

d) Degré de modification des politiques et des pratiques de gestion.

e) Degré de changements des attitudes des gestionnaires et des femmes.

Chapitre 4: RESULTATS ATTENDUS ET INDICATEURS DETAILLES

DOTATION ET AFFECTATION

11. Réalisation des objectifs liés au **recrutement** et à la **promotion**. (v. point 8.1.)

Types de politiques et de pratiques visées.

- Medium et langage utilisés pour annoncer les postes.
- Formulaire d'offre de services.
- Exigences minimales requises.
- Pratique des intérims et des stages.
- Soutien au cheminement de carrière.
- Attitude à l'accueil et suivi des c.v.

Caractéristiques d'une situation idéalement corrigée et changements minimaux attendus:[3]

Medium et langage utilisés pour annoncer les postes.

11.1 i - Les média utilisés pour recruter des candidatures permettent de rejoindre 50% de femmes.

indic.[4]: % de femmes parmi les candidatures, par catégorie d'emploi et par type de concours, obtenu par le biais de chacun des media utilisés.(ca)

(Types de concours à lister: recrutement, promotion,...)

11.2 i - La commission scolaire multiplie et diversifie les modes d'affichage des concours.

indic.: Degré de variété dans les modes d'affichage. (ca)

(Différents modes d'affichage possibles et leurs caractéristiques...)

---

3. L'énoncé précédé d'un "i" correspond à une situation souhaitée idéalement, tandis que l'énoncé précédé d'un "m" correspond à une situation attendue minimalement.

4. Les indicateurs dégagés dans ce chapitre sont regroupés en annexe selon le type de cueillette de données privilégiée pour chacun d'eux, à savoir annuelle (ca) ou à postériori (cp).

indic.: Degré d'importance accordé à l'affichage des avis de concours (ca)

11.3 i - La commission scolaire fait parvenir tous les concours de promotion à tout son personnel féminin admissible.

indic.: Proportion du personnel féminin admissible à avoir reçu les avis de concours de promotion. (cp).

indic.: % des avis de concours de promotion acheminés au personnel féminin admissible. (cp).

11.4 m - Les concours sont annoncés par écrit et affichés de façon évidente dans tous les lieux de travail.

indic.: Proportion des avis de concours annoncés par écrit et affichés. (ca)

indic.: Types et % des lieux de travail couverts par l'affichage. (ca)

11.5 m - Les offres d'emploi précisent que l'institution a un programme d'accès à l'égalité à l'intention des femmes.

indic.: % des offres d'emplois précisant que l'institution a un PAE. (ca)

indic.: Types de libellés utilisés précisant que l'institution a un PAE. (ca)

11.6 m - La terminologie utilisée dans les avis de concours emploie le masculin et le féminin.

indic.: % des textes des avis de concours utilisant le masculin et le féminin. (ca)

indic.: Types de terminologie utilisés dans les avis de concours en regard du masculin et du féminin. (ca)

Accueil et formulaires d'offres de service:

11.7 i - Une question mettant en valeur les expériences non rémunérées des femmes est intégrée au formulaire d'offres de service.

indic.: % des formulaires d'offres de service qui intègrent une question sur les expériences non rémunérées. (ca)

indic.: Types de questions intégrées dans les formulaires mettant en valeur les expériences non rémunérées. (ca)

11.8 i - La Commission scolaire fait connaître aux candidates les corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées.

indic.: % des candidates qui jugent avoir été informées des corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées. (cp)

indic.: Types d'informations reçues par les candidates concernant les corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées. (cp)

indic.: Types de mesures prises par l'employeur favorisant l'élargissement du bassin de main-d'oeuvre. (cp)

11.9 m - Aucune question interdite par l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec) n'est contenu dans les formulaires d'offres de service.

indic.: Degré de conformité des formulaires d'offres de service avec l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne. (Québec) (ca).

11.10 m- La terminologie utilisée dans les formulaires d'offres de service utilise le masculin et le féminin.

indic.: % des formulaires d'offres de service utilisant le masculin et le féminin. (ca)

indic.: Types de terminologie en regard du masculin et du féminin utilisés dans les formulaires d'offres de service. (ca)

11.11 m- L'accueil des candidates, d'une part, et le traitement de leur c.v. d'autre part, sont dénués de tout préjugé discriminatoire conformément à l'article 18 de la Charte des droits et libertés de la personne. (Québec)

indic.: Degré de conformité à l'obligation d'exclure tout commentaire ou tout comportement référant au sexe, à l'état civil, à la grossesse, à l'âge et à la race dans la réception, la classification et le traitement des offres de service. (cp)

Qualifications exigées:

11.12 m- Les qualifications minimales requises pour l'emploi sont strictement reliées au poste et uniquement fondées sur des exigences d'efficacité administrative ou de sécurité.

indic.: Degré de conformité des qualifications requises aux exigences du poste. (ca)

Intérims et stages:

11.13 i- Les pratiques des intérims et des stages favorisent temporairement les femmes aptes à obtenir une promotion dans les emplois où elles sont sous-représentées.

indic.: % des intérims et des stages accordés à des femmes dans des emplois où elles sont sous-représentées. (ca)

indic.: Types d'intérims et de stages accordés à des femmes dans des emplois où elles sont sous-représentées permettant de mettre en valeur les compétences de celles-ci. (cp)

(Types d'intérims et de stages à lister: lieu, durée, catégorie d'emploi...)

11.14 m- Les pratiques des intérims et des stages respectent la proportion des femmes dans le bassin des personnes aptes à obtenir une promotion.

indic.: Ecart entre le % des intérims et des stages accordés à des femmes et leur proportion par catégorie d'emploi dans le bassin des personnes aptes à obtenir une promotion. (ca)

Soutien au cheminement de carrière:

11.15 i- Un programme de formation est offert aux femmes pour démystifier et valoriser les tâches d'encadrement (v. les caractéristiques du programme de formation de la Commission scolaire Lakeshore).

indic.: Degré auquel l'application d'activités de valorisation des tâches d'encadrement a contribué à modifier l'attitude et le comportement des femmes vis-à-vis de ces tâches. (cp)

(Types d'attitudes et de comportements à lister...)

11.16 m- Un service conseil (information, orientation, soutien à la promotion) est offert aux femmes désirant progresser dans leur carrière.

indic.: Types de services conseils offerts aux femmes permettant à celles-ci de progresser dans leur carrière. (ca)

indic.: Nombre de femmes bénéficiaires de ce service qui ont progressé dans leur carrière. (ca)

12.Réalisation des objectifs liés au processus de sélection (v.point 8.2)

Types de politiques et de pratiques visées.

Composition des comités de sélection.
Personnel chargé de sélection.
Forme et contenu des grilles ou des questionnaires d'entrevue.
Rétroaction après l'entrevue.

Caractéristiques d'une situation idéalement corrigée et changements minimaux attendus.

Composition des comités de sélection

12.1 i - Les comités sont paritaires, composés autant de femmes que d'hommes.

indic.: % des comités de sélection selon la catégorie d'emploi du poste à combler, à composition paritaire (ca)

12.2 m - Les comités sont composés d'au moins une femme.

indic.: % de comités comptant au moins une femme, selon la catégorie d'emploi du poste à combler. (ca)

indic.: Degré auquel on permet à plusieurs femmes de participer aux comités de sélection. (ca)

(Nombre de femmes ayant participé aux comités de sélection et fréquence de leur participation).

12.3 m - Les membres des comités de sélection sont avisés des objectifs de la Commission scolaire concernant l'amélioration de la représentation des femmes pour les postes ou il y a sous-représentation.

indic.: % de comités avisés des objectifs d'amélioration de la Commission scolaire (ca)

indic.: Types d'avis donnés aux membres des comités de sélection permettant d'atteindre les objectifs d'amélioration de la représentation des femmes dans certains corps d'emplois. (ca)

(Types d'avis à lister: écrits, verbaux, fréquence, personnels ou collectifs...).

indic.: Effets sur la décision du Comité de sélection (ca)

Personnel chargé de sélection:

12.4 i - Le personnel responsable de la sélection effectuée en dehors des comités de sélection est avisé des objectifs de la Commission scolaire concernant l'augmentation de la représentation des femmes.

indic.: % de personnes désignées responsables de la sélection hors comité avisées des objectifs de la Commission scolaire.

indic.: Types d'avis donnés aux personnes désignées responsables de la sélection hors comité concernant les objectifs d'amélioration de la représentation des femmes dans certains corps d'emplois. (ca)

indic.: Effets sur la sélection du personnel. (ca)

12.5 m - Le personnel responsable de la sélection effectuée en dehors des comités de sélection est sensibilisé à l'effet discriminatoire que peuvent comporter certaines de ses pratiques dans ce mode de sélection.

indic.: Types de directives de la Commission scolaire concernant la sensibilisation sur l'effet discriminatoire de certaines pratiques lors des sélections faites hors comité. (cp)

Grilles d'entrevue:

12.6 i - Les personnes dont la candidature est retenue sont avisées des grands thèmes abordés lors des entrevues de promotion.

indic.: Types d'avis donnés aux personnes candidates concernant les thèmes abordés lors des entrevues de promotion. (cp)

12.7 m - Une grille d'entrevue est formulée pour chaque catégorie de postes à combler et ses critères sont étroitement liés ou limités aux exigences de ces postes.

indic.: Degré du lien entre les critères de sélection et les exigences respectives des postes à combler, selon la catégorie d'emploi. (cp)

indic.: Degré de spécificité des grilles d'entrevue par rapport à chaque catégorie de postes à combler. (cp)

Rétroaction après l'entrevue:

12.8 m - Les personnes ayant été interviewées bénéficient d'une rétroaction leur permettant d'améliorer leur performance en entrevue.

indic.: Types de démarches entreprises pour informer les personnes ayant été interviewées sur leur performance en entrevue. (cp)

indic.: % de personnes selon le sexe qui pensent avoir bénéficié d'une rétroaction après l'entrevue. (ca)

13. **Réalisation des objectifs liés à la mise en disponibilité et à la cessation d'emploi. (v. point 8.3)**

Types de politiques et de pratiques visées.

Cessations d'emploi et congés.
Emplois à statut précaire.
Mise en disponibilité.

Caractéristiques d'une situation idéalement corrigée et changements minimaux attendus.

Cessation d'emploi et congés:

13.1 m - La commission scolaire prend note des raisons identifiées par le personnel, soit pour rompre leur lien d'emploi, soit pour prendre un congé sans solde ou un congé sabbatique.

indic.: Types de données recueillies concernant les raisons identifiées par le personnel, soit pour rompre leur lien d'emploi, soit pour prendre un congé sans solde ou un congé sabbatique. (cp)

Emplois à statut précaire:

13.2 m - La commission scolaire favorise le passage des femmes occupant des emplois à statut précaire vers des postes permanents.

indic.: Identification des types de personnels à statut précaire par catégorie d'emploi et par sexe. (ca)

indic.: Types de modalités adoptées par la commission scolaire pour favoriser le passage des femmes occupant des emplois à statut précaire vers des postes permanents.(cp)

Mise en disponibilité:

13.3 m - La commission scolaire a appliqué des solutions novatrices afin de protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées.

indic.: Types de solutions appliquées pour protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées. (cp)

indic.: Degré de nouveauté des solutions appliquées pour protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées. (cp)

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

14. **Réalisation des objectifs liés à la formation et au perfectionnement. (v. point 8.4)**

Types de politiques et de pratiques visées.

Les principes d'une politique de formation.
Répartition du budget entre hommes et femmes de différents profils et entre différentes catégories de personnel.
Critères de sélection.
Façon de publiciser le programme.
Encouragement personnalisé.

Caractéristiques d'une situation idéalement corrigée et changements minimaux attendus.

Politique de formation:

14.1 m - La commission scolaire s'est dotée d'une politique de formation et de perfectionnement, connu de tout le personnel, laquelle permet l'atteinte des objectifs de la politique d'accès à l'égalité.

indic.: Description de la politique de formation et de perfectionnement pour chaque catégorie d'emploi. (ca)

indic.: % du budget de formation et de perfectionnement investi dans des activités bénéficiant au personnel féminin par catégorie d'emploi. (ca)

indic.: Types d'activités qui permettent l'atteinte des objectifs de la politique d'accès à l'égalité. (ca)

Budget:

14.2 m - Les femmes qui désirent occuper un poste d'encadrement bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou leur perfectionnement.

indic.: % des femmes désirant occuper un poste d'encadrement qui bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation et/ou perfectionnement. (ca)

indic.: Types de libérations accordées pour la formation aux femmes qui leur permettent d'occuper un poste d'encadrement. (ca)

(Types de libérations à lister: durée, moment, ...)

14.3 m - Les femmes rattachées à des postes de soutien administratif qui désirent obtenir une promotion bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou leur perfectionnement.

indic.: % des femmes rattachées à des postes de soutien administratif et désirant obtenir une promotion qui bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou leur perfectionnement (ca)

indic.: Types de libérations accordées pour la formation aux femmes rattachées à des postes de soutien administratif qui leur permettent d'obtenir une promotion. (ca)

15. **Réalisation des objectifs liés à l'évaluation du personnel. (v. point 8.5)**

Types des politiques et des pratiques visées.

Absence/présence de modes d'évaluation.
Objets d'évaluation.
Utilisation des évaluations.

Caractéristiques d'une situation idéalement corrigée et changements minimaux attendus.

15.1 f - La commission scolaire prépare une grille d'évaluation à l'intention de ses gestionnaires afin d'identifier et de faire ressortir le potentiel des femmes.

indic.: Degré auquel la grille mise à la disposition des gestionnaires leur permet d'identifier et de faire ressortir le potentiel des femmes. (cp)

15.2 m - Des dispositions sont prises pour permettre aux personnes qui le désirent d'être évaluées sur leur potentiel.

indic.: Types de dispositions prises pour permettre aux personnes qui le désirent d'être évaluées sur leur potentiel. (cp)

16. **Réalisation des objectifs liés à la planification des ressources humaines (v. point 8.6).**

Types de politiques et de pratiques visées.

Absence/présence de planification.

Caractéristiques d'une situation idéalement corrigée et changements minimaux attendus.

16.1 f - La commission scolaire recueille les données qui lui permet d'identifier ses besoins de main-d'oeuvre par corps d'emploi et ainsi orienter les femmes vers des programmes de formation qui débouchent sur l'occupation de postes non-traditionnels.

indic.: Mode de planification retenu afin d'identifier les besoins de main-d'oeuvre (ca)

indic.: Nombre de postes non-traditionnels désignés dans la commission scolaire pour être occupés par des femmes (ca)

16.2 m - La commission scolaire identifie les postes qui se libéreront à cause de retraite et autres formes de congés, les regroupe par catégorie d'emploi et évalue les possibilités de les combler par des femmes.

indic.: Types de projections faites concernant les postes libérés à cause de retraite et autres formes de congé (ca)

ORGANISATION DU TRAVAIL

17. **Réalisation des objectifs liés à l'organisation du temps de travail (v. point B.7)**

Types de politiques et de pratiques visées.

Horaire de travail.
Critères de répartition des tâches.
Services de garde à l'enfance.

Caractéristiques d'une situation idéalement corrigée et changements minimaux attendus.

Répartition des tâches

17.1 i - Des postes intermédiaires sont utilisés pour confier aux employées de soutien administratif des responsabilités administratives plus grandes et leur permettre une progression de carrière.

indic.: Liens entre les motifs des employées de soutien administratif de vouloir occuper des postes intermédiaires et leurs aspirations de carrière. (cp)

indic.: Degré auquel l'occupation totale ou partielle de postes intermédiaires par les employées de soutien administratif permet à ces dernières de progresser dans leur carrière. (cp)

indic.: Degré d'offre par la commission scolaire de postes intermédiaires à du personnel de soutien pour leur permettre de progresser dans leur carrière. (cp)

17.2 m - La commission scolaire offre à ses employées de soutien administratif la possibilité de faire reconnaître dans leur dossier personnel les accomplissements qui dépassent les tâches définies officiellement au plan de classification.

indic.: Degré auquel le fait que les employées de soutien administratif jugent avoir accompli des tâches qui dépassent celles définies officiellement au plan de classification constitue un problème (cp)

indic.: Nombre de dossiers d'évaluation du personnel de soutien où il est fait mention de réalisations dépassant la description de tâches des employées. (cp)

indic.: Degré auquel les employées de soutien administratif jugent qu'on a retenu à leur dossier personnel des accomplissements qui dépassent celles définies officiellement au plan de classification (cp)

Services de garde en milieu scolaire

17.3 i - Un service de garde en milieu scolaire est disponible à tout le personnel, facilitant ainsi la conciliation entre la prise en charge des responsabilités familiales et les exigences du travail.

indic.: Description des services de garde en milieu scolaire disponible à tout le personnel (ca)

indic.: % de places utilisées par les enfants du personnel. (ca)

17.4 m - Le service de garde est facilité pour les femmes participant, en dehors des heures régulières de travail, aux activités liées au PAE.

indic.: Types de mesures prises pour faciliter le service de garde aux femmes participant, en dehors des heures régulières de travail, aux activités liées au PAE. (ca)

18. **Réalisation des objectifs liés à la rémunération, aux avantages sociaux et aux conditions de travail. (v. point 8.8)**

Types de politiques et de pratiques visées.

Evaluation des postes.
Evaluation de l'expérience non rémunérée.
Temps partiel.

Caractéristiques d'une situation idéalement corrigée et changements minimaux attendus.

Evaluation des postes:

18.1 i - Des dispositions sont prises pour appuyer le Conseil du Trésor dans la réalisation d'une évaluation des disparités salariales selon le sexe entre les postes de soutien manuel, administratif ou d'autres types.

indic.: Types de dispositions prises par la commission scolaire pour appuyer le Conseil du Trésor dans la réalisation d'une évaluation des postes de soutien permettant de corriger les disparités salariales selon le sexe. (cp)

indic.: Taux de participation des commissions scolaires au projet d'évaluation des postes de soutien par le Conseil du Trésor, en regard des disparités salariales. (cp)

Expérience non rémunérée:

18.2 m - La commission scolaire se dote d'outils pour évaluer les compétences acquises ailleurs que sur le marché du travail et, s'il y a lieu, en reconnaître la pertinence à l'emploi.

indic.: Types d'actions prises dans le but de reconnaître les compétences acquises ailleurs que sur le marché du travail. (cp)

MODÈLE AUX ÉLÈVES

19. **Réalisation des objectifs liés au contenu pédagogique. (v. point 7.5)**

Types de politiques et de pratiques visées.

Information et sensibilisation concernant les choix scolaires et les pratiques pédagogiques.

Caractéristiques d'une situation idéalement corrigée et changements minimaux attendus.

19.1 m - Tout le personnel est sensibilisé au fait qu'il constitue des modèles qui influencent les choix scolaires des élèves, sur l'importance de fournir à ceux-ci les réflexions qui permettent de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intérêt de lier la démarche actuelle de mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité au contenu pédagogique.

indic.: Types d'actions de sensibilisation faites auprès du personnel concernant les modèles qu'il constitue pour influencer les choix scolaires et professionnels des élèves. (cp)

indic.: Degré d'importance attachée par le personnel enseignant aux actions de sensibilisation faites par la commission scolaire concernant le fait qu'il constitue des modèles qui influencent les choix scolaires des élèves, comparativement à d'autres sources de sensibilisation. (cp)

indic.: Types d'actions réalisées par le personnel pour inciter les élèves à réfléchir sur l'égalité entre les hommes et les femmes. (cp)

19.2 i - La commission scolaire instaure un service support à l'intention des filles inscrites en formation non traditionnelle.

indic.: Types de services rendus aux filles inscrites en formation à des métiers non traditionnels. (ca)

Chapitre 5: DESCRIPTION DU FONCTIONNEMENT DES PROGRAMMES

20. Objectifs de fonctionnement

Voir en annexe les articles 2 et 3 sur les engagements de la commission scolaire et ceux du ministre dans le protocole d'entente.

21. Lieux et temps d'application

21.1 - Une première cohorte de 3 commissions scolaires a signé un protocole d'entente avec le Ministère, s'engageant ainsi dans la démarche de septembre 1986 jusqu'au 1er avril 1989: Baldwin-Cartier, Eastern Québec et C.E.C.Q.

Les principales étapes de leur engagement sont:

. Les trois premiers mois sont consacrés à l'analyse diagnostique (oct.-nov.-déc. 1986)

. Les trois mois suivants permettent d'élaborer un plan d'action et une politique d'accès à l'égalité (janv. à avril 87)

. Les deux années scolaires suivantes sont consacrées à l'application du plan d'action

. La commission scolaire participe à la démarche évaluative préparée par le ministère de l'Education. Elle doit notamment préparer un premier rapport d'évaluation de l'année 86-87 pour janvier 1988, celui de l'année 87-88 pour le 31 octobre 1988 et celui de l'année scolaire 88-89 pour le 31 octobre 1989.

21.2 - Une deuxième cohorte de 10 commissions scolaires a signé un protocole d'entente en octobre 1987 avec le Ministère, neuf d'entre elles s'engageant ainsi dans la démarche pour une période de trois ans. Il s'agit des commissions scolaires La Neigette, Beauport, Châtes-de-la-Chaudière, Victoriaville, Yamaska, C.E.C.M., Mille-Iles, Lac Témiscamingue, Outaouais-Hull.

Au cours de cette période, les cinq étapes suivantes seront réalisées:

. Les quatre premiers mois sont consacrés à l'analyse diagnostique (sept. à déc. 1987)

. Dans les deux mois suivants, la commission scolaire informe, sensibilise et consulte son personnel (janv. et fév. 1988)

. Dans les deux derniers mois d'engagement de la chargée de dossier, elle élabore le plan d'action et la politique d'accès à l'égalité (mars-avril 1988)

. Les deux années scolaires suivantes permettent la mise en oeuvre du plan d'action

. La commission scolaire participe à la démarche évaluative préparée par le ministère de l'Education.

La commission scolaire Lakeshore, à cause des actions déjà réalisées en matière d'accès à l'égalité pour les femmes, a demandé et obtenu une subvention de développement. Cette subvention lui permettra de:

. colliger au sein d'un rapport-synthèse l'analyse diagnostique et le plan d'action de sa Commission scolaire

. produire, sous forme de guide, l'information et le matériel utilisé dans les programmes de leadership préparés à l'intention des femmes de sa Commission scolaire

. participer à la démarche évaluative telle que définie conjointement avec le Ministère. Cette Commission scolaire agira ainsi à titre de groupe témoin dans l'évaluation des PAE

21.3 - Une troisième cohorte s'engagera dans une démarche de PAE à partir de septembre 1988 et ce pour une période de trois ans, c'est-à-dire jusqu'en septembre 1991, étant entendu qu'elle produira pour l'année scolaire 1990-91, son dernier rapport d'évaluation à déposer avant la fin de l'année civile 1991.

Les étapes de leur engagement seront vraisemblablement les mêmes que pour la deuxième cohorte de commissions scolaires.

22. Exigences administratives, rôles et responsabilités

Voir le protocole d'entente type des cohortes I et II en annexe.

23. Ressources budgétaires

23.1 - Ressources humaines

Une personne chargée du dossier est affectée par la Commission scolaire pendant les premiers mois[1] de la démarche pour produire l'analyse diagnostique, faire la consultation et la sensibilisation et préparer le plan d'action et un énoncé de politique d'accès à l'égalité.

---

1. Dans le cas de la 1ère cohorte, le mandat de la personne chargée du dossier est d'une durée de 6 mois alors que dans les deux autres cohortes, il sera de huit mois.

Une personne en autorité dans la Commission scolaire assure la mise en oeuvre du plan d'action, et est assistée d'un comité consultatif.

Le directeur général ou la directrice générale est la première personne responsable de l'application du programme d'accès à l'égalité.

Le Ministère apporte un soutien professionnel à l'égard de la formation, de l'information et de l'évaluation. A cette fin, le Bureau de coordination de la condition féminine et l'équipe d'évaluation du Ministère préparent le cadre d'une évaluation et collaborent à sa réalisation.

23.2 - Ressources financières

Dans le cas des trois cohortes de commissions scolaires, le Ministère verse d'abord une subvention de démarrage de 30 000$ qui doit être utilisée de la façon suivante:

. le salaire de la personne chargée du dossier;
. les frais de fonctions liés au travail de cette personne;
. les frais de consultation externe;
. les frais reliés à l'application du plan d'action.

Une subvention additionnelle de développement pouvant atteindre 20 000$ et étalée sur deux ans est également disponible, sur présentation d'un projet spécifique en ce sens, pour la mise en oeuvre de certaines mesures du plan d'action ayant un effet concret et immédiat sur les femmes. La Commission scolaire doit alors préciser le coût relié à chaque type d'activités, incluant les frais de salaire découlant de leur réalisation.

23.3 - Ressources matérielles

Le Ministère est engagé à fournir du matériel de support utile à la mise en oeuvre des programmes d'accès à l'égalité tel:

. des données statistiques pour l'analyse diagnostique
. une vidéo pour l'information et la sensibilisation
. un guide de formation pour les chargées de dossier
. des syllabus de formation pour la sensibilisation des gestionnaires et du personnel féminin des commissions scolaires
. des canevas de cueillette de données pour la démarche évaluative.

Chapitre 6: PLAN PRÉLIMINAIRE D'ÉVALUATION

24. Rappel du mandat d'évaluation

Le Bureau des sous-ministres du Ministère a exprimé la volonté, lors du démarrage des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes en emploi dans les commissions scolaires, qu'une évaluation des résultats obtenus ait été faite apres trois ans d'application. Cette volonté s'inscrit en harmonie avec le caractère expérimental que le Conseil des ministres a voulu donner aux programmes d'accès à l'égalité, en approuvant un plan de démarrage de trois ans, au terme duquel c'est-à-dire au 1er avril 1989, des décisions devraient être prises quant à leur poursuite.

La direction de la Coordination à la condition féminine a donné suite à cette volonté en précisant les priorités et les objectifs de l'évaluation à réaliser, de même que les grandes lignes de la démarche méthodologique à suivre. L'échéancier d'évaluation préconisé dépasse toutefois l'échéancier de trois ans souhaité initialement. Une période plus longue devrait permettre de cueillir des données plus significatives, notamment par rapport aux possibilités d'apprécier les changements réellement causés par les programmes. De plus, le souhait a été exprimé d'inclure un échantillonnage le plus large possible pour réaliser l'évaluation. Or, la participation d'un nombre suffisant de commissions scolaires pour obtenir l'échantillonnage souhaité exige d'étendre la période d'observation de l'application du programme jusqu'au 1er septembre 1991, pour inclure les commissions scolaires qui auront débuté leurs travaux en septembre 1988.

25. Présentation des objectifs d'évaluation

L'évaluation vise à apprécier dans quelle mesure l'application des PAE dans les commissions scolaires aura permis, sur une période de cinq ans, d'améliorer la situation des femmes par rapport aux aspects suivants:

. l'organisation du travail
. le positionnement des femmes dans leur carrière
. le modèle aux élèves
. les politiques et pratiques de gestion
. les attitudes des gestionnaires et des femmes.

26. Destinataires des conclusions de l'évaluation

La Coordination à la condition féminine (CCF) consolidera les données des commissions scolaires participantes et rédigera les rapports d'évaluation. Les conclusions de ces rapports, rédigés sous la coordination de Carole Pelletier, seront transmises au sous-ministre de l'Education, premier destinataire de l'évaluation.

27. Désignation des responsables de la réalisation de l'évaluation

Les commissions scolaires sont responsables d'acheminer à la Coordination à la condition féminine du MEQ les données témoignant de l'atteinte des résultats attendus et ce annuellement.

La Coordination à la condition féminine est responsable de colliger ces informations, d'en recueillir d'autres au terme de l'exercice à l'automne 1991 et de les analyser afin de porter des jugements sur le degré d'atteinte des résultats dans l'ensemble des commissions scolaires.

28. Détermination du type de suivis anticipés

Plusieurs retombées peuvent émerger de la mise en oeuvre expérimentale des PAE au sein d'une vingtaine de Commissions scolaires. Nous citerons ici quelques-uns des utilisateurs potentiels du rapport d'évaluation en précisant l'angle susceptible de les intéresser de façon particulière.

1. Les autres commissions scolaires

Les commissions scolaires participantes qui auront vécu cette expérience, feront part de leur bilan et pourront servir de modèle aux autres commissions scolaires du Québec intéressées à s'engager dans une telle démarche après avril 1989.

2. Groupes de femmes

Rappelons que les groupes de femmes et le Conseil du statut de la femme ont été parmi les premiers organismes à réclamer de tels programmes et ce dès 1982. Ils ont donc de nombreuses attentes à vérifier et l'expérimentation des PAE dans les Commissions scolaires leur permettra d'évaluer l'atteinte de ces objectifs.

3. Syndicats

Lors de la Commission parlementaire étudiant le projet de règlement sur les PAE en 1986, les trois grandes centrales syndicales ont réclamé la négociation des PAE. Le gouvernement a plutôt retenu un mécanisme de consultation, consigne respectée par les commissions scolaires. Les syndicats auront, au terme de l'expérimentation, un bilan à faire de cette approche, bilan qui se traduira probablement sous forme de revendication lors de la prochaine ronde de négociations.

4. Les universitaires

Les PAE constituent un sujet de recherche rêvé pour qui se préoccupe de l'avancement des droits sociaux. Rappelons qu'avant la mise en vigueur de l'amendement à la Charte québécoise des droits de la personne en septembre 1986, on ne pouvait mettre en oeuvre de tels programmes. Certains universitaires tenteront de mettre surtout en relief les limites des PAE tandis que d'autres démontreront plutôt les avantages d'une telle démarche.

5. Les relations de travail

Les PAE sont fondés sur des changements à intervenir dans la gestion des ressources humaines. Cette intervention innove dans le domaine des relations de travail puisqu'elle oblige des personnes représentant toutes les catégories de personnel, y compris celle des cadres, à examiner une problématique qui les affecte toutes d'une façon ou d'une autre: la discrimination systémique. Elles doivent donc se concerter sur une façon de contrer ce problème; à titre d'exemple, il faudra faciliter le passage des femmes d'une catégorie de personnel à une autre, modifier l'application de l'ancienneté, protéger les gains fragiles en regard de la présence des femmes dans certains corps d'emploi.

6. Les autres ministères

Le gouvernement, dans son plan d'action triennal, a encouragé l'émergence de différentes approches au sein des ministères à réseaux. Après trois ans d'expérimentation, la pertinence et l'efficience de l'approche du MEQ sera évaluée et comparée à celles des autres ministères.

7. Les partis politiques

En 1989, les partis politiques, probablement en période électorale, seront interpellés sur leur intention à l'égard des PAE dans les établissements para-publics: abandon des PAE, obligation d'en implanter, prolongation de l'approche volontaire. Le rapport d'évaluation des commissions scolaires alimentera certainement leurs réflexions.

DÉTERMINATION DE LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION

Modalités de cueillette	Type d'analyse privilégiée	Responsabilités	Calendrier	Ressources
1. Analyse diagnostique en début d'intervention:				Mandat de quatre mois des chargées de dossiers
1.1 analyse d'effectifs	Analyse des statistiques du personnel à partir de source PERCOS			
1.2 analyse de disponibilité				
1.3 analyse des pratiques de gestion	Cueillette auprès de la direction du personnel	Chargée du dossier à la commission scolaire (1.1 à 1.4)	au cours des quatre premiers mois du mandat de la chargée de dossier	
1.4 analyse du système d'emploi				
1.5 analyse des perceptions	1ère cohorte: rencontres de type "brainstorming" avec un groupe de gestionnaires et trois groupes de femmes afin de recueillir les perceptions de façon large. 2è cohorte: rencontre structurée avec questionnaire afin de vérifier la réceptivité face aux résultats attendus du cadre d'évaluation. 3è cohorte:	1ère cohorte: Michèle Poirier de la firme Mercer 2è cohorte: Une membre de l'équipe de la CCF à titre d'animatrice et la chargée de dossier de chaque commission scolaire à titre de secrétaire.	au cours des trois premiers mois du mandat de la chargée du dossier	1ère cohorte: 10 000$ pour Michèle Poirier 2è cohorte: 1 semaine de travail par commission scolaire pour la responsable du cadre d'évaluation CCF-MEQ, au total 4 mois
2. Cueillette de données annuelle sur certaines interventions, particulièrement en regard de la dotation, affectation et des politiques de développement des ressources humaines. Les données sont sélectionnées à partir des indicateurs identifiés dans le cadre d'évaluation.	1- collecte de données par la commission scolaire à partir de formulaires préparés à cette fin par la chargée de dossier	Direction du personnel soutenu par le comité consultatif	Régulièrement	Travail continu pour la direction du personnel
	2- information cumulée à la fin de chaque année scolaire par la commission scolaire	Personne en autorité responsable de l'application du plan d'action	Juin de chaque année d'observation (3 ans)	

29. (Suite) DÉTERMINATION DE LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉVALUATION

Modalités de cueillette	Type d'analyse privilégiée	Responsabilités	Calendrier	Ressources
	3- transmission d'un rapport au MEQ	Direction générale de la Commission scolaire	automne suivant l'année scolaire considérée	
	4- rédaction d'un rapport-synthèse par le MEQ	Coordination à la condition féminine du MEQ (CCF)	mars de chaque année	1 mois à la CCF
3. Conclusions préliminaires sur l'efficacité des mesures appliquées en utilisant deux indicateurs agrégés: . degré de modification des politiques et pratiques de gestion . degré de changement des attitudes des gestionnaires et des femmes	- bilan sommaire des informations disponibles en décembre 1988 . analyse diagnostique des 3 cohortes . rapport annuel d'évaluation 86-87 et 87-88 de la 1ère cohorte . rapport annuel d'évaluation 87-88 de la 2è cohorte	CCF du MEQ et les 23 commissions scolaires participantes	Janv. à mars 1989	2 mois à la CCF
4. Conclusions finales sur l'impact des mesures appliquées en utilisant trois indicateurs agrégés: . degré de sensibilisation des intervenants à la nécessité de faire modifier l'organisation du travail . degré d'amélioration du positionnement des femmes dans leur carrière . degré de sensibilisation aux élèves sur la nécessité pour les femmes d'occuper une plus grande diversité d'emploi sur le marché du travail	- sélection de certaines commissions scolaires dans chacune des cohortes pour analyse de perceptions - analyse des modifications apportées aux conventions collectives suite aux programmes d'accès à l'égalité - bilan des 3 rapports annuels d'évaluation préparés par les 23 commissions scolaires et analyse des indicateurs en lien avec les 3 aspects étudiés - rédaction du rapport final	1 personne à plein temps pendant 4 mois 1 personne à plein temps pendant 2 mois 1 personne à plein temps pendant 3 mois 2 personnes à plein temps pendant 1 mois	Septembre à décembre 1991 Septembre - octobre 1991 Novembre 1991 à février 1992 Mars 1992	ress. informatiques pour le traitement des données 5% de 1,3 millions $ = 65 000$

ANNEXE 1

REGROUPEMENT DES RÉSULTATS ATTENDUS ET
INDICATEURS PAR MODE DE CUEILLETTE DE DONNÉES

1.1 Cueillette qualitative à priori et à postériori

1. DOTATION ET AFFECTATION

	Indicateur	Clientèle visée
1.1 INTÉRIMS ET STAGES		
11.13.i Les pratiques des intérims et des stages favorisent temporairement les femmes à obtenir une promotion dans les emplois où elles sont sous-représentées.	Types d'intérims et de stages accordés à des femmes dans des emplois où elles sont sous-représentées permettant de mettre en valeur les compétences de celles-ci.	- d.p. - pers. soutien administratif - enseignantes et professionnelles - cadres d'école
11.15.i Un programme de formation est offert aux femmes pour démystifier et valoriser les tâches d'encadrement.	Degré auquel l'application d'activités de valorisation des tâches d'encadrement a contribué à modifier l'attitude et le comportement des femmes vis-à-vis de ces tâches.	- d.p. - enseignantes et professionnelles - cadres d'école
1.2 COMPOSITION DES COMITÉS DE SÉLECTION		
12.2.m Les comités sont composés d'au moins une femme.	Degré auquel on permet à plusieurs femmes de participer aux comités de sélection.	- d.p. - cadres d'école - enseignantes et professionnelles
12.5.m Le personnel responsable de la sélection effectuée en dehors des comités de sélection est sensibilisé à l'effet discriminatoire que peuvent comporter certaines de ses pratiques dans ce mode de sélection.	Types de directives de la Commission scolaire concernant la sensibilisation sur l'effet discriminatoire de certaines pratiques lors des sélections faites hors comité.	- d.p. - cadres d'école

12.7.m Une grille d'entrevue est formulée pour chaque catégorie de postes à combler et ses critères sont étroitement liés ou limités aux exigences de ces postes.	Degré du lien entre les critères de sélection et les exigences respectives des postes à combler, selon la catégorie d'emploi. Degré de spécificité des grilles d'entrevue par rapport à chaque catégorie de postes à combler.	- d.p. - enseignantes et professionnelles - gestionnaires
12.8.m Les personnes ayant été interviewées bénéficient d'une rétroaction leur permettant d'améliorer leur performance en entrevue.	Types de démarches entreprises pour informer les personnes ayant été interviewées sur leur performance en entrevue.	- d.p. - enseignantes et professionnelles

1.3 EMPLOIS A STATUT PRÉCAIRE

13.2.m La commission scolaire favorise le passage des femmes occupant un emploi à statut précaire vers des postes permanents.	Type de modalités adoptées par la commission scolaire pour favoriser le passage des femmes occupant des emplois à statut précaire vers des postes permanents.	- d.p. - pers. soutien administratif - enseignantes et professionnelles

1.4 MISES EN DISPONIBILITÉ

13.3.m La commission scolaire a appliqué des solutions novatrices afin de protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées.	Type de solutions appliquées pour protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées. Degré de nouveauté des solutions appliquées pour protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées.	- d.p. - enseignantes et professionnelles - cadres d'école

2. DÉVELOPPEMENT

2.1 BUDGET

14.3.m Les femmes rattachées à ces postes de soutien administratif qui désirent obtenir une promotion bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou leur perfectionnement.	Type de libérations accordées pour la formation aux femmes rattachées à des postes de soutien administratif leur permettant d'obtenir une promotion.	- d.p. - pers. soutien administratif - cadres d'école

2.2 MODES D'ÉVALUATION DU POTENTIEL

15.1.1 La commission scolaire prépare une grille à l'intention de ses gestionnaires afin d'identifier et de faire ressortir le potentiel des femmes.	Degré auquel le contenu de la grille d'évaluation mise à la disposition des gestionnaires leur permet d'identifier et de faire ressortir le potentiel des femmes.	- d.p. - pers. soutien administratif - enseignantes et professionnelles - cadres d'école
15.2.m Des dispositions sont prises pour permettre aux personnes qui le désirent d'être évaluées sur leur potentiel.	Types de dispositions prises pour permettre aux personnes qui le désirent d'être évaluées sur leur potentiel.	- d.p. - pers. soutien administratif - enseignantes et professionnelles - cadres d'école

3. ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1 RÉPARTITION DES TACHES:

17.1.1 Des postes intermédiaires sont utilisés pour confier aux employées de soutien administratif des responsabilités administratives plus grandes et leur permettre une progression de carrière.	Degré auquel l'occupation de postes intermédiaires par les employées de soutien administratif permet à ces dernières de progresser dans leur carrière. Lien entre les motifs des employées de soutien administratif de vouloir occuper des postes intermédiaires et leurs aspirations de carrière.	- d.p. - pers. soutien administratif - cadres d'école

	Degré d'offre par la commission scolaire de postes intermédiaires à du personnel de soutien pour leur permettre de progresser dans leur carrière.	
17.2.m La commission scolaire offre à ses employées de soutien administratif la possibilité de faire reconnaître dans leur dossier personnel les accomplissements qui dépassent les tâches définies officiellement au plan de classification.	Degré auquel le fait que les employées de soutien administratif jugent avoir accompli des tâches qui dépassent celles définies au plan de classification constitue un problème. Nombre de dossiers d'évaluation du personnel de soutien ou il est fait mention des réalisations dépassant la description de tâches des employées. Degré auquel les employées de soutien administratif jugent qu'on a retenu à leur dossier personnel des accomplissements qui dépassent celles définies au plan de classification.	- d.p. - pers. soutien administratif - cadres d'école

3.2 ÉVALUATION DES POSTES

18.1.i Des dispositions sont prises pour appuyer le Conseil du Trésor dans la réalisation d'une évaluation des disparités salariales selon le sexe entre les postes de soutien manuel, administratif ou d'autres types.	Types de dispositions prises par la commission scolaire pour appuyer le Conseil du Trésor dans la réalisation d'une évaluation des postes de soutien permettant de corriger les disparités salariales selon le sexe. Taux de participation des commissions scolaires au projet d'évaluation des postes de soutien par le Conseil du Trésor, en regard des disparités salariales.	- d.p.

4. MODÈLE AUX ÉLÈVES

4.1 INFORMATION ET SENSIBILISATION CONCERNANT LES CHOIX SCOLAIRES ET LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

19.1.m Tout le personnel est sensibilisé au fait qu'il constitue des modèles qui influencent les choix scolaires des élèves, sur l'importance de fournir à ceux-ci les réflexions qui permettent de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intérêt de lier la démarche actuelle de mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité au contenu pédagogique.	Degré d'importance attachée par le personnel enseignant aux actions de sensibilisation faites par la commission scolaire concernant le fait qu'il constitue des modèles qui influencent les choix scolaires des élèves, comparativement à d'autres sources de sensibilisation.	- cadres d'école - enseignantes et professionnelles - d.p.

1.2 Cueillette annuelle

1. DOTATION ET AFFECTATION

MÉDIUM ET LANGAGE UTILISÉS POUR ANNONCER LES POSTES

Résultat attendu	Indicateur
11.1.1 Les média utilisés pour recruter les candidatures permettent de rejoindre 50% de femmes.	% de femmes parmi les candidatures, par catégorie d'emploi et par type de concours, obtenu par le biais de chacun des media utilisés.
11.2.1 La commission scolaire multiplie et diversifie les modes d'affichage des concours.	Degré d'importance accordé à l'affichage des concours Degré de variété dans les modes d'affichage
11.4.m Les concours sont annoncés par écrit et affichés de façon évidente dans tous les lieux de travail.	Proportion des avis de concours annoncés par écrit et affichés Types et % des lieux de travail couverts par l'affichage
1'.5.m Les offres d'emploi précisent que l'institution a un programme d'accès à l'égalité à l'intention des femmes.	% des offres d'emplois précisant que l'institution a un PAE Types de libellés utilisés qui précisent que l'institution a un PAE
11.6.m La terminologie utilisée dans les avis de concours emploie le masculin et le féminin.	% des textes des avis de concours utilisant le masculin et le féminin Types de terminologie utilisés dans les avis de concours en regard du masculin et du féminin

Résultat attendu	Indicateur
ACCUEIL ET FORMULAIRES D'OFFRES DE SERVICES	
11.7.i Une question mettant en valeur les expériences non rémunérées des femmes est intégrée au formulaire d'offres de service.	% des formulaires d'offres de service qui intègrent une question sur les expériences non rémunérées Types de questions intégrées dans les formulaires mettant en valeur les expériences non rémunérées
11.9.m Aucune question interdite par l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec) n'est contenue dans les formulaires d'offres de service.	Degré de conformité des formulaires d'offres de service avec l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec)
11.10.m La terminologie utilisée dans les formulaires d'offres de service emploie le masculin et le féminin.	% des formulaires d'offres de service utilisant le masculin et le féminin, ca. Types de terminologie en regard du masculin et du féminin utilisés dans les formulaires d'offres de service.
11.11.m L'accueil des candidates d'une part et le traitement de leur c.v. d'autre part sont dénués de tout préjugé discriminatoire conformément à l'article 18 de la Charte des droits et libertés de la personne. (Québec)	Degré de conformité à l'obligation d'exclure tout commentaire ou tout comportement référant au sexe, à l'état civil, à la grossesse, à l'âge et à la race dans la réception, la classification et le traitement des offres de services.
QUALIFICATIONS EXIGÉES	
11.12.m Les qualifications minimales requises pour l'emploi sont strictement reliées au poste et uniquement fondées sur des exigences d'efficacité administrative ou de sécurité.	Degré de conformité des qualifications requises aux exigences du poste

Résultat attendu	Indicateur
INTÉRIMS ET STAGES	
11.13.i Les pratiques des intérims et des stages favorisent temporairement les femmes aptes à obtenir une promotion dans les emplois où elles sont sous-représentées.	% des intérims et des stages accordés à des femmes dans des emplois où elles sont sous-représentées
11.14.m Les pratiques des intérims et des stages respectent la proportion des femmes dans le bassin des personnes aptes à obtenir une promotion dans les emplois où elles sont sous-représentées.	Écart entre le % des intérims et des stages accordés à des femmes et leur proportion par catégorie d'emploi dans le bassin des personnes aptes à obtenir une promotion
SOUTIEN AU CHEMINEMENT DE CARRIÈRE	
11.16.m Un service conseil (information, orientation, soutien à la promotion) est offert aux femmes désirant progresser dans leur carrière.	Types de services offerts aux femmes Nombre de femmes bénéficiaires de ce service qui ont progressé dans leur carrière
COMPOSITION DES COMITÉS DE SÉLECTION	
12.1.i Les comités sont paritaires, composés d'autant de femmes que d'hommes.	% des comités de sélection selon la catégorie d'emploi du poste à combler, à composition paritaire
12.2.m Tous les comités sont composés d'au moins une femme.	% de comités comptant au moins une femme, selon la catégorie d'emploi du poste à combler Nombre de femmes ayant participé aux comités de sélection et fréquence de leur participation

Résultat attendu	Indicateur
12.3.m Les membres des comités de sélection sont avisés des objectifs de la commission scolaire concernant l'amélioration de la représentation des femmes pour les postes où il y a sous-représentation.	% de comités avisés des objectifs d'amélioration de la représentation des femmes dans certains corps d'emploi Types d'avis donnés aux comités de sélection (écrits, verbaux, fréquence, personnel ou collectif...) Effets sur la décision du Comité de sélection
12.4.1 Le personnel responsable de la sélection effectuée en dehors des comités de sélectiom est avisé des objectifs de la commission scolaire concernant l'augmentation de la représentation des femmes.	% de personnes désignées responsables de la sélection hors comité avisées des objectifs d'amélioration de la représentation des femmes dans certains corps d'emploi Types d'avis donnés (écrits, verbaux, fréquence, personnel ou collectif...) Effets sur la sélection du personnel
PERSONNEL CHARGÉ DE LA SÉLECTION	
12.5.m Le personnel responsable de la sélection effectuée en dehors des comités de sélection est sensibilisé à l'effet discriminatoire que peuvent comporter certaines de ses pratiques dans ce mode de sélection.	Types de directives de la commission scolaire concernant la sensibilisation sur l'effet discriminatoire de certaines pratiques lors des sélections faites hors comité
RÉTROACTION APRÈS L'ENTREVUE	
12.8.m Les personnes ayant été interviewées bénéficient d'une rétroaction leur permettant d'améliorer leur performance en entrevue.	% de personnes selon le sexe ayant bénéficié d'une rétroaction après l'entrevue, si désiré

Résultat attendu	Indicateur
CESSATION D'EMPLOI ET CONGÉS	
13.1.m La commission scolaire prend note des raisons identifiées par le personnel soit pour rompre leur lien d'emploi, soit pour prendre un congé sans solde ou un congé sabbatique.	Types de données recueillies concernant les raisons identifiées par le personnel soit pour rompre leur lien d'emploi, soit pour prendre un congé sabbatique.
EMPLOIS A STATUT PRÉCAIRE	
13.2.m La commission scolaire favorise le passage des femmes occupant des emplois à statut précaire vers des postes permanents.	Identification des types de personnel à statut précaire, par catégorie d'emploi et par sexe Type de modalités adoptées par la commission scolaire pour favoriser le passage du personnel occupant des emplois à statut précaire vers des postes permanents
MISE EN DISPONIBILITÉ	
13.3.m La commission scolaire a appliqué des solutions novatrices afin de protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées.	Exemples de solutions appliquées pour protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées à la suite d'une entente avec les syndicats concernés
2. DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	
POLITIQUE DE FORMATION	
14.1.m La commission scolaire s'est dotée d'une politique de formation et de perfectionnement, connue de tout le personnel, laquelle permet l'atteinte des objectifs de la politique d'accès à l'égalité.	Description de la politique de formation et de perfectionnement pour chaque catégorie d'emploi

Résultat attendu	Indicateur
	% du budget de formation et de perfectionnement investi dans des activités bénéficiant au personnel féminin par catégorie d'emploi Types d'activités qui permettent l'atteinte des objectifs de la politique d'accès à l'égalité
BUDGET	
14.2.m Les femmes qui désirent occuper un poste d'encadrement bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou leur perfectionnement.	% de femmes désirant occuper un poste d'encadrement qui bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou perfectionnement. Types de libérations accordées aux femmes pour la formation ou perfectionnement qui leur permettent d'occuper un poste d'encadrement.
14.3.m Les femmes rattachées à des postes de soutien administratif qui désirent obtenir une promotion bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou leur perfectionnement.	% de femmes rattachées à des postes de soutien administratif et désirant obtenir une promotion qui bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour formation ou perfectionnement Types de libérations accordées aux femmes pour la formation ou le perfectionnement qui leur permettent d'obtenir une promotion
PLANIFICATION DE MAIN-D'OEUVRE	
16.1.i La commission scolaire recueille les données qui lui permet d'identifier ses besoins de main-d'oeuvre par corps d'emploi et ainsi orienter les femmes vers des programmes de formation qui débouchent sur l'occupation de postes non traditionnels.	Mode de planification retenu afin d'identifier les besoins de main-d'oeuvre Nombre de postes non-traditionnels désignés dans la commission scolaire pour être occupés par des femmes

Résultat attendu	Indicateur
16.2.m La commission scolaire identifie les postes qui se libéreront à cause de retraite et autres formes de congés, les regroupe par catégorie d'emploi et évalue les possibilités de les combler par des femmes.	Types de projections faites concernant les postes qui seront libérés à cause de retraite et autres formes de congé

3. ORGANISATION DU TRAVAIL

RÉPARTITION DES TACHES

17.1.1 Des postes intermédiaires sont utilisés pour confier aux employées de soutien administratif des responsabilités administratives plus grandes et leur permettre une progression de carrière.	Degré d'offre par la commission scolaire de postes intermédiaires à du personnel de soutien pour leur permettre de progresser dans leur carrière
17.2.m La commission scolaire offre à ses employées de soutien administratif la possibilité de faire reconnaître dans leur dossier personnel les accomplissements qui dépassent les tâches définies officiellement au plan de classification.	Degré auquel le fait que les employées de soutien administratif jugent avoir accompli des tâches qui dépassent celles définies officiellement au plan de classification constitue un problème Nombre de dossiers d'évaluation du personnel de soutien où il est fait mention des réalisations dépassant la description de tâches des employées

SERVICES DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

17.3.1 Le service de garde en milieu scolaire est disponible à tout le personnel, facilitant ainsi la conciliation entre la prise en charge des responsabilités familiales et les exigences du travail.	Description des services de garde en milieu scolaire disponible pour tout le personnel % de places utilisées par les enfants du personnel.

Résultat attendu	Indicateur
17.4.m Le service de garde est facilité pour les femmes participant, en dehors des heures régulières de travail, aux activités liées au PAE.	Types de mesures prises pour faciliter le service de garde aux femmes participant, en dehors des heures régulières de travail, aux activités liées au PAE
ÉVALUATION DES POSTES	
18.1.1 Des dispositions sont prises pour appuyer le Conseil du Trésor dans la réalisation d'une évaluation des disparités salariales selon le sexe, entre les postes de soutien manuel, administratif ou d'autres types.	Dispositions prises par la commission scolaire pour appuyer le Conseil du Trésor dans la réalisation d'une évaluation des postes de soutien permettant de corriger les disparités salariales selon le sexe
EXPÉRIENCE NON RÉMUNÉRÉE	
18.2.m La commission scolaire se dote d'outils pour évaluer les compétences acquises ailleurs que sur le marché du travail et, s'il y a lieu, en reconnaître la pertinence à l'emploi.	Types d'actions prises dans le but de reconnaître les compétences acquises ailleurs que sur le marché du travail
4. MODÈLE AUX ÉLÈVES	
INFORMATION ET SENSIBILISATION CONCERNANT LES CHOIX SCOLAIRES ET LES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES	
19.2.1 La commission scolaire instaure un service support à l'intention des filles inscrites en formation non traditionnelle.	Types de services rendus aux filles inscrites en formation à des métiers non traditionnels

1.3 Résultats non prioritaires

Résultat attendu	Indicateur
11.3.1 La commission scolaire fait parvenir tous les concours de promotion à tout son personnel féminin admissible.	Proportion du personnel féminin admissible à avoir reçu les avis de concours de promotion. % des avis de concours de promotion acheminés au personnel féminin admissible
11.8.1 La commission scolaire fait connaître aux candidates les corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées.	% des candidates qui jugent avoir été informées des corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées. Types d'informations reçues par les candidates concernant les corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées. Types de mesures prises par l'employeur pour favoriser l'élargissement du bassin de main-d'oeuvre.
12.6.1 Les personnes dont la candidature est retenue sont avisées des grands thèmes abordés lors des entrevues de promotion.	Types d'avis donnés aux candidates concernant les thèmes abordés lors des entrevues de promotion.
19.1.m Tout le personnel est sensibilisé au fait qu'il constitue des modèles qui influencent les choix scolaires des élèves, sur l'importance de fournir à ceux-ci les réflexions qui permettent de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intérêt de lier la démarche actuelle de mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité au contenu pédagogique.	Types d'actions réalisées par le personnel pour inciter les élèves à réfléchir sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Types d'actions de sensibilisation faites auprès du personnel concernant les modèles qu'il constitue pour influencer les choix scolaires et professionnels des élèves.

ANNEXE 2

REGROUPEMENT DES RÉSULTATS ATTENDUS
PAR PRIORITÉ D'ANALYSE

1. IMPACT DES PAE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

. Politique de formation

La commission scolaire s'est dotée d'une politique de formation et de perfectionnement connue de tout le personnel, laquelle permet l'atteinte des objectifs de la politique d'accès à l'égalité (14.1.m)

. Expérience non rémunérée

La commission scolaire se dote d'outils pour évaluer les compétences acquises ailleurs que sur le marché du travail et, s'il y a lieu, en reconnaître la pertinence à l'emploi. (18.2 m)

. Emplois à statut précaire

La commission scolaire favorise le passage des femmes occupant des emplois à statut précaire vers des postes permanents. (13.2 m)

. Mise en disponibilité

La commission scolaire a appliqué des solutions novatrices afin de protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées. (13.3 m)

. Répartition des tâches

Des postes intermédiaires sont utilisés pour confier aux employées de soutien administratif des responsabilités administratives plus grandes et leur permettre une progression de carrière. (17.1 i)

La commission scolaire offre à ses employées de soutien administratif la possibilité de faire reconnaître dans leur dossier personnel les accomplissements qui dépassent les tâches définies officiellement au plan de classification. (17.2 m)

. Evaluation des postes

Des dispositions sont prises pour appuyer le Conseil du Trésor dans la réalisation d'une évaluation des disparités salariales selon le sexe entre les postes de soutien manuel, administratif ou d'autres types. (18.1 i)

2. IMPACT DES PAE SUR LE POSITIONNEMENT DES FEMMES

. Mise en valeur des compétences

Un programme de formation est offert aux femmes pour démystifier et valoriser les tâches d'encadrement. (11.15 i)

Un service conseil (information, orientation, soutien à la promotion) est offert aux femmes désirant progresser dans leur carrière. (11.16 m)

La commission scolaire prépare une grille à l'intention de ses gestionnaires afin d'identifier et de faire ressortir le potentiel des femmes. (15.1 i)

. Ajustement entre compétences et emploi

Les qualifications minimales requises pour l'emploi sont strictement reliées au poste et uniquement fondées sur des exigences d'efficacité administrative ou de sécurité. (11.12 m)

Une grille d'entrevue est formulée pour chaque catégorie de postes à combler et ses critères sont étroitement liés ou limités aux exigences de ces postes. (12.7 m)

. Elargissement des compétences

Les femmes qui désirent occuper un poste d'encadrement bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou leur perfectionnement (14.2 m)

Les femmes rattachées à des postes de soutien administratif qui désirent obtenir une promotion bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou leur perfectionnement. (14.3 m)

La commission scolaire recueille les données qui lui permet d'identifier ses besoins de main-d'oeuvre par corps d'emploi et ainsi orienter les femmes vers des programmes de formation qui débouchent sur l'occupation de postes non traditionnels. (16.1 i)

. Représentation des femmes

Les membres des comités de sélection sont avisés des objectifs de la commission scolaire concernant l'amélioration de la représentation des femmes pour les postes où il y a sous-représentation. (12.3 m)

Le personnel responsable de la sélection effectuée en dehors des comités de sélection est avisé des objectifs de la comission scolaire concernant l'augmentation de la représentation des femmes. (12.4 i)

. Elargissement du bassin de main-d'oeuvre

La comission scolaire fait connaître aux candidates les corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées. (11.8 i)

3. IMPACT DES PAE SUR LA CLIENTÈLE SCOLAIRE

. Tout le personnel est sensibilisé au fait qu'il constitue des modèles qui influencent les choix scolaires des élèves, sur l'importance de fournir à ceux-ci les réflexions qui permettent de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intérêt de lier la démarche actuelle de mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité au contenu pédagogique. (19.1 m)

La commission scolaire instaure un service support à l'intention des filles inscrites en formation non traditionnelle. (19.2 i)

4. DEGRÉ DE MODIFICATION DES POLITIQUES ET DES PRATIQUES DE GESTION DUE AUX PAE

. Médium utilisé pour annoncer les postes

Les média utilisés pour recruter les candidatures permettent de rejoindre 50% de femmes (11.1 i)

La commission scolaire multiplie et diversifie les modes d'affichage des concours (11.2 i)

Les concours sont annoncés par écrit et affichés de façon évidente dans tous les lieux de travail. (11.4 m)

. Accueil et formulaires d'offres de service

Une question mettant en valeur les expériences non rémunérées des femmes est intégrée au formulaire d'offres de service. (11.7 i)

. Intérims et stages

Les pratiques des intérims et des stages favorisent temporairement les femmes aptes à obtenir une promotion dans les emplois où elles sont sous-représentées. (11.13 i)

Les pratiques des intérims et des stages respectent la proportion des femmes dans le bassin des personnes aptes à obtenir une promotion. (11.14 m)

. Composition des comités de sélection

Les comités sont paritaires, composés d'autant de femmes que d'hommes. (12.1 i)

Tous les comités sont composés d'au moins une femme. (12.2 m)

. Grille d'entrevue

Les personnes dont la candidature est retenue sont avisées des grands thèmes abordés lors des entrevues de promotion. (12.6 m)

. Rétroaction après l'entrevue

Les personnes ayant été interviewées bénéficient d'une rétroaction leur permettant d'améliorer leur performance en entrevue. (12.8 m)

. Cessation d'emploi et congés

La commission scolaire prend note des raisons identifiées par le personnel, soit pour rompre leur lien d'emploi, soit pour prendre un congé sans solde ou un congé sabbatique. (13.1 m)

. Evaluation du personnel

Des dispositions sont prises pour permettre aux personnes qui le désirent d'être évaluées sur leur potentiel. (15.2 m)

. Planification des ressources humaines

La commission scolaire identifie les postes qui se libéreront à cause de retraite et autres formes de congés, les regroupe par catégorie d'emploi et évalue les possibilités de les combler par des femmes. (16.2 m)

. Services de la garde en milieu scolaire

Un service de garde en milieu scolaire est disponible à tout le personnel, facilitant ainsi la conciliation entre la prise en charge des responsabilités familiales et les exigences du travail. (17.3 i)

Le service de garde est facilité pour les femmes participant, en dehors des heures régulières de travail, aux activités liées au PAE. (17.4 m)

5. DEGRÉ DE CHANGEMENT DANS LES ATTITUDES DES GESTIONNAIRES ET DES FEMMES EN GÉNÉRAL DU AUX PAE

. L'adhésion publique aux principes

Les offres d'emploi précisent que l'institution a un programme d'accès à l'égalité à l'intention des femmes. (11.5 m)

La terminologie utilisée dans les avis de concours emploie le masculin et le féminin. (11.6 m)

La terminologie utilisée dans les formulaires d'offres de service emploie le masculin et féminin. (11.10 m)

. La compréhension des fondements légaux des PAE

Aucune question interdite par l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne (Québec) n'est contenue dans les formulaires d'offres de service. (11.9 m)

L'accueil des candidates, d'une part, et le traitement de leur curriculum vitae, d'autre part, sont dénués de tout préjugé discriminatoire conformément à l'article 18 de la Charte des droits et libertés de la personne. (Québec) (11.11 m)

Le personnel responsable de la sélection effectuée en dehors des comités de sélection est sensibilisé à l'effet discriminatoire que peuvent comporter certaines de ses pratiques dans ce mode de sélection. (12.5 m)

ANNEXE 3

REGROUPEMENT DES INDICATEURS

PAR ACTIVITÉS DE GESTION

DOTATION ET AFFECTATION

- Medium et langage utilisés pour annoncer les postes

  % de femmes parmi les candidatures, par catégorie d'emploi et par type de concours, obtenu par le biais de chacun des media utilisés. (ca)

  Degré de variété dans les modes d'affichage. (ca)

  Degré d'importance accordé à l'affichage des avis de concours. (ca)

  Proportion du personnel féminin admissible à avoir reçu les avis de concours de promotion. (cp)

  % des avis de concours de promotion acheminés au personnel féminin admissible. (cp)

  Proportion des avis de concours annoncés par écrit et affichés. (ca)

  Types et % des lieux de travail couverts par l'affichage. (ca)

  % des offres d'emplois précisant que l'institution a un PAE. (ca)

  Types de libellés utilisés précisant que l'institution a un PAE. (ca)

  % des textes des avis de concours utilisant le masculin et le féminin. (ca)

  Types de terminologie utilisés dans les avis de concours en regard du masculin et du féminin. (ca)

- Accueil et formulaires d'offre de services:

  % des formulaires d'offres de service qui intègrent une question sur les expériences non rémunérées. (ca)

  Types de questions intégrées dans les formulaires mettant en valeur les expériences non rémunérées. (ca)

  % des candidates qui jugent avoir été informées des corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées. (cp)

  Types d'informations reçues par les candidates concernant les corps d'emploi où les femmes sont sous-représentées. (cp)

Types de mesures prises par l'employeur favorisant l'élargissement du bassin de main-d'oeuvre. (cp)

Degré de conformité des formulaires d'offres de service avec l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne. (Québec) (ca)

% des formulaires d'offres de service utilisant le masculin et le féminin. (ca)

Types de terminologie en regard du masculin et du féminin utilisés dans les formulaires d'offres de service. (ca)

Degré de conformité à l'obligation d'exclure tout commentaire ou tout comportement référant au sexe, à l'état civil, à la grossesse, à l'âge et à la race dans la réception, la classification et le traitement des offres de service. (cp)

- Qualifications exigées:

Degré de conformité des qualifications requises aux exigences du poste. (ca)

- Intérims et stages:

% des intérims et des stages accordés à des femmes dans des emplois où elles sont sous-représentées. (ca)

Types d'intérims et de stages accordés à des femmes dans des emplois où elles sont sous-représentées permettant de mettre en valeur les compétences de celles-ci. (cp)

Ecart entre le % des intérims et des stages accordés à des femmes et leur proportion par catégorie d'emploi dans le bassin des personnes aptes à obtenir une promotion. (ca)

- Soutien au cheminement de carrière:

Degré auquel l'application d'activités de valorisation des tâches d'encadrement a contribué à modifier l'attitude et le comportement des femmes vis-à-vis de ces tâches. (cp)

Types de services conseils offerts aux femmes permettant à celles-ci de progresser dans leur carrière. (cp)

Nombre de femmes bénéficiaires de ce service qui ont progressé dans leur carrière. (ca)

- Composition des comités de sélection:

  % des comités de sélection selon la catégorie d'emploi du poste à combler à composition paritaire. (ca)

  % de comités comptant au moins une femme, selon la catégorie d'emploi du poste à combler. (ca)

  Degré auquel on permet à plusieurs femmes de participer aux comités de sélection: Nombre de femmes ayant participé aux comités de sélection et fréquence de leur participation. (ca)

  Types d'avis donnés aux membres des comités de sélection permettant d'atteindre les objectifs d'amélioration de la représentation des femmes dans certains corps d'emplois. (ca)

  % des comités avisés des objectifs d'amélioration de la commission scolaire. (ca)

  Effets sur la décision du comité de sélection. (ca)

- Personnel chargé de sélection:

  % de persones désignées responsables de la sélection hors comité avisées des objectifs de la commission scolaire

  Types d'avis donnés aux personnes désignées responsables de la sélection hors comité concernant les objectifs d'amélioration de la représentation des femmes dans certains corps d'emplois. (ca)

  Effets sur la sélection du personnel (ca)

  Types de directives de la commission scolaire concernant la sensibilisation sur l'effet discriminatoire de certaines pratiques lors des sélections faites hors comité. (cp)

- Grilles d'entrevue:

  Types d'avis donnés aux personnes candidates concernant les thèmes abordés lors des entrevues de promotion. (cp)

  Degré du lien entre les critères de sélection et les exigences respectives des postes à combler, selon la catégorie d'emploi. (cp)

  Degré de spécificité des grilles d'entrevue par rapport à chaque catégorie de postes à combler. (cp)

- Rétroaction après l'entrevue:

  Types de démarches entreprises pour informer les personnes ayant été interviewées sur leur performance en entrevue. (cp)

  % de personnes selon le sexe qui pensent avoir bénéficié d'une rétroaction après l'entrevue. (ca)

- Cessation d'emploi et congés:

  Types de données recueillies concernant les raisons identifiées par le personnel soit pour rompre leur lien d'emploi, soit pour prendre un congé sans solde ou un congé sabbatique. (ca)

- Emplois à statut précaire:

  Identification des types de personnel à statut précaire par catégorie d'emploi et par sexe. (ca)

  Types de modalités adoptées par la commission scolaire favorisant le passage des femmes occupant des emplois à statut précaire vers des postes permanents. (cp)

- Mise en disponibilité:

  Types de solutions appliquées pour protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées. (cp)

  Degré de nouveauté des solutions appliquées pour protéger la proportion de présence des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées. (cp)

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

- Politique de formation:

  Description de la politique de formation et de perfectionnement pour chaque catégorie d'emploi. (cp)

  % du budget de formation et de perfectionnement investi dans des activités bénéficiant au personnel féminin par catégorie d'emploi. (ca)

  Types d'activités qui permettent l'atteinte des objectifs de la politique d'accès à l'égalité. (ca)

- Budget:

% des femmes désirant occuper un poste d'encadrement qui bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou leur perfectionnement. (ca)

Types de libérations accordées pour la formation aux femmes leur permettant d'occuper un poste d'encadrement. (ca)

% des femmes rattachées à des postes de soutien administratif et désirant obtenir une promotion qui bénéficient temporairement d'une libération de tâches pour leur formation ou leur perfectionnement. (ca)

Types de libérations accordées pour la formation aux femmes rattachées à des postes de soutien administratif qui leur permettent d'obtenir une promotion. (ca)

Degré auquel la grille mise à la disposition des gestionnaires leur permet d'identifier et de faire ressortir le potentiel des femmes. (cp)

Types de dispositions prises pour permettre aux personnes qui le désirent d'être évaluées sur leur potentiel. (cp)

Mode de planification retenu afin d'identifier les besoins de main-d'oeuvre. (ca)

Nombre de postes non traditionnels désignés dans la commission scolaire pour être occupés par des femmes. (ca)

Types de projections faites concernant les postes libérés à cause de retraite et autres formes de congé (ca)

ORGANISATION DU TRAVAIL

- Répartition des tâches:

Liens entre les motifs des employées de soutien administratif de vouloir occuper des postes intermédiaires et leurs aspirations de carrière. (cp)

Degré auquel l'occupation totale ou partielle de postes intermédiaires par les employées de soutien administratif permet à ces dernières de progresser dans leur carrière. (cp)

Degré d'offre par la commission scolaire de postes intermédiaires à du personnel de soutien pour leur permettre de progresser dans leur carrière. (cp)

Degré auquel le fait que les employées de soutien administratif jugent avoir accompli des tâches qui dépassent celles définies officiellement au plan de classification constitue un problème. (cp)

Nombre de dossiers d'évaluation du personnel de soutien où il est fait mention de réalisations dépassant la description de tâches des employées. (cp)

Degré auquel les employées de soutien administratif jugent qu'on a retenu à leur dossier personnel des accomplissements qui dépassent celles définies officiellement au plan de classification. (cp)

- Services de garde en milieu scolaire:

Description des services de garde en milieu scolaire disponible à tout le personnel. (ca)

% de places utilisées par les enfants du personnel. (ca)

Types de mesures prises pour faciliter le service de garde aux femmes participant, en dehors des heures régulières de travail, aux activités liées au PAÉ. (ca)

- Evaluation des postes:

Types de dispositions prises par la commission scolaire pour appuyer le Conseil du Trésor dans la réalisation d'une évaluation des postes de soutien permettant de corriger les disparités salariales selon le sexe. (cp)

Taux de participation des commissions scolaires au projet d'évaluation des postes de soutien par le Conseil du trésor, en regard des disparités salariales. (cp)

- Expérience non rémunérée:

Types d'actions prises dans le but de reconnaître les compétences acquises ailleurs que sur le marché du travail. (cp)

MODÈLES AUX ÉLÈVES

Types d'actions de sensibilisation faites auprès du personnel concernant les modèles qu'il constitue pour influencer les choix scolaires et professionnels des élèves. (cp)

Degré d'importance attachée par le personnel enseignant aux actions de sensibilisation faites par la commission scolaire concernant le fait qu'il constitue des modèles qui influencent les choix scolaires des élèves, comparativement à d'autres sources de sensibilisation. (cp)

Types d'actions réalisées par le personnel pour inciter les élèves à réfléchir sur l'égalité entre les hommes et les femmes. (cp)

Types de services rendus aux filles inscrites en formtion à des métiers non traditionnels. (ca)

ANNEXE 4

Commission des droits
de la personne
du Québec

RÈGLEMENT SUR LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Charte des droits et libertés de la personne
(L.R.Q., c. C-12, a. 86.0 par. b))

SECTION I
DISPOSITION GÉNÉRALE

1. Le présent règlement s'applique aux personnes qui élaborent, implantent ou appliquent des programmes d'accès à l'égalité sur recommandation de la Commission ou en vertu d'une ordonnance du tribunal.

Ces programmes ont pour but de corriger la situation de groupes victimes de discrimination interdite par l'article 10 de la Charte, notamment les femmes, les membres des communautés culturelles, les personnes handicapées et les autochtones.

SECTION II
ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI

2. Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants:

1° les objectifs poursuivis quant à l'amélioration de la représentation des membres du groupe cible;
2° les mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée;
3° un échéancier pour la réalisation des objectifs à atteindre et pour l'implantation des mesures prévues à cette fin;
4° les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées dans son application et de déterminer les ajustements à y apporter.

3. Les objectifs sont exprimés en nombre et en pourcentage pour chaque catégorie d'emploi, secteur ou service visé dans une entreprise. Ils peuvent prévoir des marges.

Ils sont établis en tenant compte, notamment, d'une analyse d'effectifs, de disponibilité et du système d'emploi de l'entreprise.

4. Une analyse d'effectifs indique la situation des employés du groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres employés de l'entreprise, en tenant compte notamment:

1° du nombre d'employés;
2° de leurs titres et de leurs catégories d'emploi par secteurs ou services ainsi que leurs conditions de travail;
3° de leurs années de service et de leur mobilité professionnelle au sein de l'entreprise;
4° de leur formation et de leur expérience tant au sein qu'en dehors de l'entreprise.

5. Une analyse de disponibilité indique quel pourcentage représentent les membres du groupe cible parmi l'ensemble des personnes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, ont la compétence pour occuper un poste dans l'entreprise ou sont aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable.

6. Une analyse du système d'emploi de l'entreprise permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans la gestion de l'entreprise, sans qu'elles soient fondées sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants:

1° les modes et conditions de recrutement, de promotion et de mutation;
2° les salaires, avantages sociaux et autres conditions de travail;
3° les lieux de travail;
4° les licenciements, mises à pied et rappels au travail;
5° les mesures disciplinaires et administratives;
6° l'organisation et la répartition du travail;
7° l'évaluation du rendement;
8° la formation et le perfectionnement.

7. Les mesures d'égalité des chances et les mesures de redressement sont des mesures nécessaires pour corriger les effets de la situation de discrimination constatée.

Les mesures d'égalité des chances visent à assurer l'égalité d'exercice d'un droit notamment en éliminant les pratiques discriminatoires dans la gestion de l'entreprise.

Les mesures de redressement visent à éliminer les effets de la discrimination subie par un groupe de personnes en accordant temporairement à ses membres certains avantages préférentiels.

8. Un programme peut également prévoir des mesures de soutien.

Les mesures de soutien visent à régler certains problèmes d'emploi des membres du groupe cible mais sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

9. L'employeur porte à la connaissance de ses employés l'ensemble des mesures d'égalité des chances, de redressement et, s'il y a lieu, de soutien prévues par le programme.

10. L'employeur confie la responsabilité de l'implantation du programme à un employé en autorité. Celui-ci, à l'intérieur d'un processus de consultation paritaire, a notamment pour fonction de coordonner les mesures de mise en application et les mécanismes de contrôle du programme et de veiller au respect de l'échéancier prévu.

11. L'employeur auquel s'applique un programme fait parvenir annuellement à la Commission un rapport écrit comprenant une description:

1° de l'ensemble des activités mises en marche au cours de l'année pour implanter le programme;
2° des progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs du programme par rapport à l'échéancier prévu;
3° des difficultés rencontrées pour atteindre les objectifs du programme et, le cas échéant, des moyens prévus pour y remédier;
4° le cas échéant, des changements qu'il désire apporter à ce programme.

SECTION III

ÉGALITÉ DANS LES SERVICES D'ÉDUCATION OFFERTS AU PUBLIC

12. La section II s'applique compte tenu des adaptations nécessaires et sous réserve des dispositions de la présente section aux programmes d'accès à l'égalité dans une institution offrant des services d'éducation.

13. Les objectifs d'un programme dans une institution offrant des services d'éducation sont établis en tenant compte d'une analyse d'effectifs, de disponibilité et du système scolaire de l'institution.

14. Une analyse d'effectifs indique la situation des étudiants du groupe cible par rapport à celle de l'ensemble des autres étudiants de l'institution, en tenant compte notamment:

1° du nombre d'étudiants;
2° de leurs programmes et de leurs conditions d'études;
3° de leur formation antérieure.

15. Une analyse de disponibilité indique quel pourcentage représentent les membres du groupe cible parmi l'ensemble des personnes qui, à l'intérieur et à l'extérieur du système scolaire, ont la formation pour accéder aux programmes d'études de l'institution ou sont aptes à acquérir cette formation dans un délai raisonnable.

16. Une analyse du système scolaire de l'institution permet d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans les services offerts par l'institution.

Cette analyse se fait notamment en regard des sujets suivants:

1° les modes et conditions d'acceptation et de rejet des demandes d'admission;
2° les modes de regroupement des élèves;
3° les secteurs d'études;
4° les conditions d'études;
5° l'organisation scolaire;
6° les taux de graduations, d'échecs et d'abandons scolaires.

SECTION IV

ÉGALITÉ DANS LES SERVICES DE SANTÉ ET LES AUTRES SERVICES OFFERTS AU PUBLIC

17. La section II s'applique compte tenu des adaptations nécessaires aux programmes d'accès à l'égalité dans un établissement offrant des services de santé ou tout autre service ordinairement offert au public.

SECTION V

DISPOSITION FINALE

18. Le présent règlement entre en vigueur le 1er septembre 1986.

EXTRAIT DE LA CHARTE QUÉBÉCOISE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

PARTIE III

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

86.1 Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public.

Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

86.2 Non en vigueur. Tout programme d'accès à l'égalité doit être approuvé par la Commission à moins qu'il ne soit imposé par le tribunal.

La Commission, lorsqu'elle en est requise, doit prêter son assistance à l'élaboration d'un tel programme.

86.3 La Commission peut, après enquête, si elle constate une situation de discrimination prévue par l'article 86.1, recommander l'implantation dans un délai qu'elle fixe, d'un programme d'accès à l'égalité.

La Commission peut, lorsque sa recommandation n'a pas été suivie, s'adresser au tribunal et, sur preuve d'une situation visée dans l'article 86.1, obtenir dans le délai fixé par le tribunal l'élaboration et l'implantation d'un programme. Le programme ainsi élaboré est déposé devant le tribunal qui peut, en conformité avec la Charte, y apporter les modification qu'il juge adéquates.

86.4 La Commission surveille l'application des programmes d'accès à l'égalité. Elle peut effectuer des enquêtes et exiger des rapports.

86.5 Lorsque la Commission constate qu'un programme d'accès à l'égalité n'est pas implanté ou n'est pas observé, elle peut, s'il s'agit d'un programme qu'elle a approuvé, retirer son approbation ou, s'il s'agit d'un programme dont elle a recommandé l'implantation, s'adresser au tribunal conformément au deuxième alinéa de l'article 86.3.

86.6 Un programme visé dans l'article 86.3 peut être modifié, reporté ou annulé si des faits nouveaux le justifient.

Lorsque la Commission et la personne requise d'implanter le programme s'entendent, l'accord modifiant, reportant ou annulant le programme d'accès à l'égalité est constaté par écrit.

En cas de désaccord, l'une ou l'autre peut s'adresser au tribunal afin qu'il décide si les faits nouveaux justifient la modification, le report ou l'annulation du programme.

Toute modification doit être établie en conformité avec la Charte.

86.7 Le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe.

Les articles 86.2 à 86.6 ne s'appliquent pas aux programmes visés dans le présent article. Ceux-ci doivent toutefois faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission avant d'être implantés.

Pour toute information portant sur les Programmes d'accès à l'égalité, écrire à la

Commission des droits de la personne du Québec

360, rue Saint-Jacques 7e étage Montréal, (Québec) H2Y 1P5

ou téléphoner à (Montréal): 873-5146 (Demander les P.A.E.)
1-800-361-6477 (Ligne sans frais de partout au Québec: demander les P.A.E.)

Pour tout autre renseignement:

Bureaux: Siège social
360, rue Saint-Jacques
9e étage
Montréal (Québec)
H2Y 1P5

Direction de Québec
1279, Boul. Charest ouest
8e étage
Québec (Québec)
G1N 4K7

Téléphone:

Rens.: (514) 873-7618
Ligne sans frais (de l'Estrie, l'Abitibi-Témiscamingue, Trois-Rivières, l'Outaouais):
1-800-361-6477 (Demander le service du renseignement)

Rens: (418) 643-4826
Ligne sans frais (de la Côte-Nord, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine, Nouveau-Québec):
1-800-463-5203 (Demander le service du renseignement)

ANNEXE 5

Cohortes 1 et 2

Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

ENTENTE

ENTRE

Le MINISTRE de l'Éducation, pour et au nom du Gouvernement du Québec, ici

représenté par _____ , _____

dûment autorisé aux fins des présentes, ci-après appelé LE MINISTRE

ET

La Commission scolaire _____

adresse _____

ici représentée par _____ , _____

dûment autorisé en vertu d'une résolution de son conseil des Commissaires en date

du _____ dont copie certifiée est annexée aux présentes ci-après appelée LA COMMISSION SCOLAIRE

LESQUELLES PARTIES CONVIENNENT ET S'ENGAGENT MUTUELLEMENT L'UNE ENVERS L'AUTRE AU SUJET DE CE QUI SUIT

CADRE DE L'ENTENTE

La présente entente a pour objet de favoriser et de faciliter l'implantation, à titre volontaire, d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans la commission scolaire, conformément à la politique gouvernementale de soutien aux institutions des réseaux de l'Éducation, de la Santé et du monde municipal en matière d'accès à l'égalité. Le fruit de cette démarche expérimentale pourra servir de modèle aux autres commissions scolaires.

PRÉAMBULE

Attendu que :

- l'égalité des chances est indispensable pour que soient reconnus aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes ;
- un rattrapage temporaire au profit des femmes est une condition essentielle pour corriger les effets de la discrimination passée ;
- dans l'optique d'une utilisation maximale des ressources humaines, le plein potentiel professionnel des femmes doit être utilisé ;
- les modèles qu'offre le personnel scolaire sont déterminants dans les choix scolaires des élèves ;
- les choix scolaires des élèves sont déterminants pour atteindre une meilleure répartition des sexes sur le marché du travail ;

Les objectifs généraux du programme sont :

- que soient éliminés les éléments discriminatoires dans toutes les politiques et les pratiques de gestion ;
- que soient supprimés les obstacles à l'amélioration de la représentation des femmes au sein de toutes les catégories et corps d'emploi par des mesures d'égalité des chances ;
- que soient adoptées des mesures de redressement pour atteindre plus rapidement une représentation équilibrée des sexes ;
- que soient diversifiées les possibilités de carrière des employées concentrées dans des corps d'emploi actuellement sans issue ;
- que soient adoptées des mesures de soutien pour régler certains problèmes d'emploi vécus particulièrement par les femmes ;
- que l'application du programme d'accès à l'égalité constitue un préalable à l'élaboration d'une démarche similaire qui viserait directement les élèves.

Le préambule fait partie intégrante des présentes.

ARTICLE 1 : DÉFINITIONS

Pour les fins de la présente Entente, les parties conviennent des définitions suivantes :

1.1 **Programme d'accès à l'égalité** : stratégie de changement planifié, fondée sur les pratiques de gestion qui a pour objet de corriger la situation des femmes dans la commission scolaire, eu égard à leurs problèmes de sous-représentation, de sous-utilisation ou de concentration.

1.2 **Analyse diagnostique** : regroupement de l'analyse d'effectifs, de l'analyse de disponibilité, de l'analyse de perceptions, de l'analyse d'impact des pratiques de gestion et de l'analyse du système d'emploi telles que ci-après définies.

1.3 **Analyse d'effectifs** : analyse indiquant la situation des femmes dans la commission scolaire par rapport à celle des hommes, en tenant compte du nombre de personnes, de leurs catégories et corps d'emploi par ordre et champs d'enseignement, de leurs conditions de travail, de leur formation, de leur expérience, de leur âge, de leur ancienneté et de leur mobilité professionnelle au sein de la commission scolaire.

1.4 **Analyse de disponibilité** : analyse indiquant quel pourcentage représentent les femmes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de la commission scolaire, ont les qualifications exigées pour occuper un poste dans la commission scolaire ou sont aptes à acquérir ces qualifications dans un délai raisonnable.

1.5 **Représentation équilibrée des sexes** : niveau souhaité de la présence des femmes dans la commission scolaire équivalant à celui déterminé par l'analyse de disponibilité.

1.6 **Analyse de perceptions** : analyse réalisée auprès des gestionnaires et des employées de la commission scolaire permettant de :

- connaître leurs valeurs et leur compréhension du phénomène de la discrimination ;
- mesurer leur degré de réceptivité à un programme d'accès à l'égalité ;
- les consulter sur les mesures pouvant améliorer l'équilibre dans la représentation des femmes dans la commission scolaire ;
- recueillir de l'information sur les pratiques d'emploi en usage.

1.7 **Analyse d'impact des pratiques de gestion** : analyse comparée des résultats obtenus par les hommes et les femmes à l'occasion d'opérations de gestion sur une période donnée, telles le recrutement, la promotion, la sélection, la formation et le perfectionnement.

1.8 **Analyse du système d'emploi** : analyse permettant d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans la gestion de la commission scolaire, sans qu'elles soient fondées sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

1.9 **Mesures d'égalité des chances** : mesures visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion de la commission scolaire en y éliminant les pratiques discriminatoires.

1.10 **Mesures de redressement** : mesures visant à accorder temporairement aux femmes certains avantages préférentiels dans le but d'éliminer les effets de la discrimination subie.

1.11 **Mesures de soutien** : mesures visant à régler certains problèmes d'emploi vécus particulièrement par les femmes, lesquelles mesures sont toutefois accessibles à l'ensemble du personnel de la commission scolaire.

1.12 **Ministère** : le ministère de l'Éducation du Québec.

ARTICLE 2 : ENGAGEMENTS DE LA COMMISSION SCOLAIRE

La commission scolaire s'engage à :

2.1 dans les 15 jours suivant la signature de cette Entente, désigner parmi son personnel permanent (personnel enseignant, professionnel, cadre de service ou d'école) une personne chargée du dossier de l'accès à l'égalité pour une période de six mois à plein temps, qui relèvera directement de son directeur général ou de sa directrice générale ;

2.2 durant cette période de six mois, assurer la disponibilité de cette personne afin qu'elle suive les activités organisées par le Ministère dans le but de remplir adéquatement son mandat ;

2.3 mandater cette personne, avec la collaboration étroite de la direction du personnel de la commission scolaire, pour :

2.3.1 procéder à l'analyse diagnostique au cours des trois premiers mois suivant la signature de cette Entente ;

2.3.2 préparer un plan d'action, avant la fin des six premiers mois suivant la signature de cette Entente, lequel comprendra :

- les objectifs poursuivis pour améliorer la situation d'emploi des femmes, dans chaque catégorie d'emploi, ordre d'enseignement et service visé dans la commission scolaire ;
- les mesures d'égalité des chances, de redressement et de soutien nécessaires pour atteindre les objectifs ;
- un calendrier des activités à réaliser au cours des trois prochaines années pour atteindre les objectifs et implanter les mesures prévues à cette fin ;
- un plan d'affectation des ressources ;
- les mécanismes de suivi et d'évaluation.

2.3.3 préparer une politique d'accès à l'égalité, à être entérinée par la haute direction de la commission scolaire, au terme des six premiers mois suivant la signature de cette Entente, comprenant :

- l'énoncé des principes d'action ;
- les types d'intervention retenus ;
- les fonctions, rôles et responsabilités des personnes affectées à la gestion du programme d'accès à l'égalité.

2.4 acheminer au Ministère une copie de son rapport d'analyse diagnostique, de la politique d'accès à l'égalité qu'elle a adoptée, de même que de son plan d'action dans les délais précités ;

2.5 faire réaliser les analyses de perceptions par une personne-ressource externe, dont l'approche méthodologique aura été approuvée par le Ministère ;

2.6 porter à la connaissance de son personnel, la politique d'accès à l'égalité et l'ensemble des mesures d'égalité des chances, de redressement et, s'il y a lieu, de soutien prévues par le programme ;

2.7 confier la responsabilité de l'implantation du plan d'action à une ou un employé(e) en autorité qui aura, à l'intérieur d'un processus de consultation paritaire, pour fonction de coordonner les mesures de mise en application et les mécanismes de contrôle du programme et de veiller au respect de l'échéancier prévu ;

2.8 à partir des objectifs que chacun des gestionnaires concernés aura fixés, compte tenu du plan d'action de la commission scolaire, fournir au Ministère, neuf mois après la signature de l'Entente, un rapport indiquant les objectifs quantitatifs de la commission scolaire déterminés pour chaque catégorie d'emploi, ordre d'enseignement et service ou il y a eu constatation de sous-représentation féminine ;

2.9 fournir au Ministère un rapport officiel, le 1er avril 1988 et le 1er avril 1989, comprenant :

2.9.1 une description de l'ensemble des activités mises en œuvre au cours de l'année précédente pour implanter le programme ;

2.9.2 une description des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs du programme selon l'échéancier prévu, notamment en ce qui concerne :

- l'élimination des éléments discriminatoires dans les politiques et pratiques de gestion de la commission scolaire ;
- l'identification des politiques de gestion déterminées par le Ministère qui ont un effet discriminatoire ;
- la suppression des obstacles à l'amélioration de la représentation des femmes ;
- l'atteinte plus rapide d'une représentation équilibrée des sexes ;
- la diversification des possibilités de carrière pour les employées concentrées dans des corps d'emploi actuellement sans issue ;
- l'identification du potentiel professionnel des femmes.

2.9.3 une description des difficultés rencontrées dans l'atteinte des objectifs du programme et des solutions anticipées pour les surmonter, par rapport aux politiques de gestion définies par la commission scolaire et à celles déterminées par le Ministère ;

2.9.4 un rapport de l'utilisation de la subvention, détaillé selon la nature des dépenses prévues à l'article 3.6 ;

2.9.5 une description des ajustements qu'elle désire apporter à ce programme, le cas échéant ;

2.10 désigner pour toute la durée de l'Entente, le directeur général ou la directrice générale à titre de personne responsable du programme d'accès à l'égalité.

ARTICLE 3 : ENGAGEMENTS DU MINISTRE

Le Ministre s'engage à :

3.1 présenter la démarche d'élaboration et d'implantation du programme d'accès à l'égalité à la commission scolaire et à conseiller cette dernière dans la mise en œuvre de son programme pendant toute la durée de l'Entente.

3.2 former la personne chargée du dossier et à la soutenir méthodologiquement pendant les six premiers mois de la durée de l'Entente;

3.3 produire le matériel de soutien (canevas du rapport, statistiques, etc.) utile à la commission scolaire dans la mise en œuvre de son programme d'accès à l'égalité;

3.4 approuver préalablement l'approche méthodologique préconisée par la personne ressource externe dans ses interventions auprès de la commission scolaire;

3.5 informer la commission scolaire de l'état d'avancement du plan d'action élaboré par le Ministère en vue du démarrage des programmes d'accès à l'égalité;

3.6 assurer le financement de l'implantation du programme pour un montant total de trente mille dollars (30 000 $). Cette subvention devra servir exclusivement à payer :

- le salaire de la personne chargée du dossier, pour six mois;
- les dépenses faites par la personne chargée du dossier dans le cadre de ce mandat;
- les honoraires et déboursés encourus par la personne ressource externe;
- les frais reliés à l'application du plan d'action.

Cette subvention sera versée sous forme d'une allocation supplémentaire après le dépôt du plan d'action et de la politique d'accès à l'égalité de la commission scolaire.

ARTICLE 4 : REPRÉSENTATION DES PARTIES

4.1 Aux fins des présentes, la commission scolaire agit par l'intermédiaire de son directeur général ou de sa directrice générale.

4.2 Aux fins des présentes, le ministre agit par l'intermédiaire de son bureau de la Coordination à la condition féminine.

ARTICLE 5 : MODIFICATION

Les personnes représentant les parties peuvent, en tout temps, par simple accord écrit et signé, modifier certains délais ou modalités d'exécution prévus à la présente Entente.

ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ENTENTE

La présente Entente prend fin le 1er avril 1989.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ,

LA COMMISSION SCOLAIRE — DATE

LE MINISTRE — DATE

ARTICLE 2: ENGAGEMENTS DE LA COMMISSION SCOLAIRE

La commission scolaire s'engage à

2.1 dans les 30 jours suivant la signature de cette Entente, désigner parmi son personnel permanent (personnel enseignant, professionnel, cadre de service ou d'école), une personne chargée du dossier de l'accès à l'égalité pour une période de huit mois à plein temps, qui relèvera directement de son directeur général ou de sa directrice générale;

2.2 durant cette période de huit mois, assurer la disponibilité de cette personne afin qu'elle suive les activités organisées par le Ministère dans le but de remplir adéquatement son mandat;

2.3 former un comité consultatif composé de personnes représentant notamment les différentes catégories de personnel présentes dans l'organisme, afin de conseiller la personne chargée du dossier;

2.4 mandater la personne chargée du dossier, en collaboration étroite avec la direction du personnel de la commission scolaire, pour

2.4.1 informer et consulter le comité consultatif sur le déroulement du programme;

2.4.2 procéder aux analyses diagnostiques au cours des trois premiers mois;

2.4.3 procéder, à partir du rapport d'analyse diagnostique, à une période de sensibilisation et de consultation pendant deux mois auprès du plus grand nombre possible de personnes;

2.4.4 préparer, au cours des deux derniers mois de son mandat, un plan d'action, lequel comprendra:

- les objectifs poursuivis pour améliorer la situation d'emploi et la représentation des femmes, dans chaque catégorie d'emploi, ordre d'enseignement et service visé dans la commission scolaire;
- les mesures d'égalité des chances, de redressement et de soutien nécessaires pour atteindre les objectifs;
- un calendrier des activités à réaliser au cours des trois prochaines années pour atteindre les objectifs et implanter les mesures prévues à cette fin;
- un plan d'affectation des ressources humaines et financières;
- les mécanismes de suivi et d'évaluation.

2.4.5 préparer une politique administrative d'accès à l'égalité, à être entérinée par la haute direction de la commission scolaire au terme du mandat de la personne chargée du dossier, comprenant:

- l'énoncé des principes d'actions;
- les types d'intervention retenus;
- les fonctions, rôles et responsabilités des personnes affectées à la gestion du programme d'accès à l'égalité.

2.5 acheminer au Ministère une copie de son rapport d'analyse diagnostique, de sa politique d'accès à l'égalité et de son plan d'action, dans le mois suivant leur présentation au Conseil des commissaires;

2.6 informer régulièrement son personnel de la démarche engagée, de la politique d'accès à l'égalité et des mesures prévues par le programme;

2.7 confier la responsabilité de l'implantation du plan d'action à une ou un employé en autorité qui aura, à l'intérieur d'un processus de consultation paritaire, pour fonction de coordonner les mesures de mise en application et les mécanismes de contrôle du programme et de veiller au respect de l'échéancier prévu;

2.8 collaborer à la démarche évaluative définie par le Ministère suivant les modalités du cadre d'évaluation préparé à cet effet;

2.9 fournir au Ministère au 1er avril 1989:

- un rapport de l'utilisation de la subvention, détaillé selon la nature des dépenses prévues à l'article 3.6;
- une description des ajustements qu'elle désire apporter à son programme, le cas échéant.

2.10 désigner pour toute la durée de l'Entente, le directeur général ou la directrice générale à titre de personne responsable du programme d'accès à l'égalité.

ARTICLE 3: ENGAGEMENTS DU MINISTRE

Le ministre s'engage à

3.1 présenter la démarche d'élaboration et d'implantation du programme d'accès à l'égalité à la commission scolaire et à conseiller cette dernière dans la mise en oeuvre de son programme pendant toute la durée de l'Entente;

3.2 former la personne chargée du dossier et à la soutenir méthodologiquement pendant la réalisation de son mandat;

3.3 produire le matériel de soutien (canevas du rapport, statistiques, etc.) utile à la commission scolaire dans la mise en oeuvre de son programme d'accès à l'égalité;

3.4 approuver s'il y a lieu, l'approche méthodologique préconisée par une personne-ressource externe dans ses interventions auprès de la commission scolaire;

3.5 informer la commission scolaire de l'état d'avancement du plan d'action élaboré par le Ministère en vue du démarrage des programmes d'accès à l'égalité;

3.6 assurer le financement de l'implantation du programme pour un montant total de trente mille dollars (30 000$). Cette subvention devra servir exclusivement à payer:

- le salaire de la personne chargée du dossier, pour huit mois;
- les dépenses faites par la personne chargée du dossier dans le cadre de ce mandat;
- les honoraires et déboursés encourus par la personne-ressource externe;
- les frais reliés à l'application du plan d'action.

Cette subvention sera versée sous forme d'une allocation supplémentaire après le dépôt du rapport d'analyse diagnostique, du plan d'action et de la politique d'accès à l'égalité de la commission scolaire.

ARTICLE 4 : REPRÉSENTATION DES PARTIES

4.1 Aux fins des présentes, la commission scolaire agit par l'intermédiaire de son directeur général ou de sa directrice générale.

4.2 Aux fins des présentes, le ministre agit par l'intermédiaire de la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation.

ARTICLE 5 : MODIFICATION

Les personnes représentant les parties peuvent, en tout temps, par simple accord écrit et signé, modifier certains délais ou modalités d'exécution prévus à la présente Entente.

ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ENTENTE

La présente Entente lie le Ministre et la Commission scolaire pendant trois ans à partir de la date de signature de ce protocole.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ.

LA COMMISSION SCOLAIRE	**DATE**
LE MINISTRE	**DATE**

ANNEXE 6

GLOSSAIRE

Analyse diagnostique:	regroupement de l'analyse d'effectifs, de l'analyse de disponibilité, de l'analyse des perceptions, de l'analyse d'impact des pratiques de gestion et de l'analyse du système d'emploi.
Bassin de main-d'oeuvre:	personnel féminin admissible ayant les qualifications minimales requises pour occuper un certain emploi.
Dotation:	fonction qui comprend le recrutement de personnel et l'attribution des postes.
Efficacité:	lorsque les résultats d'un programme répondent aux besoins pour lesquels le programme a été implanté.
Emploi à statut précaire:	emploi sans lien permanent avec l'employeur.
Emploi non traditionnel:	emplois dans lesquels on retrouve moins de 33 1/3% de femmes au Québec selon le Recensement canadien.
Évaluation du potentiel:	démarche qui vise à faire un bilan des forces, des capacités, des expériences d'une personne en vue d'une promotion ou d'une réorientation. L'évaluation du potentiel est différente de l'évaluation du rendement, en ce sens que la dernière se concentre sur la mesure de la performance dans l'emploi occupé au moment de l'évaluation.
Impact:	les effets voulus, non voulus ou imprévus d'un programme.
Indicateur:	caractéristiques qualitatives ou quantitatives jugées utiles pour apprécier la pertinence, l'efficacité, l'efficience ou l'impact d'un programme.
Intérim:	remplacement temporaire effectué à un poste laissé vacant à cause d'un départ, de maladie.

Médium utilisé à l'externe: journaux, centres de main-d'oeuvre, fichier de curriculum vitae, etc.

Médium utilisé à l'interne: affichage, bouche à oreille, sollicitation individuelle, etc.

Mesures de redressement: mesures visant à accorder temporairement aux femmes certains avantages préférentiels dans le but d'éliminer les effets de la discrimination subie.

Positionnement dans la carrière: les mesures favorisant une carrière à l'interne et à l'externe de la commission scolaire.

Poste intermédiaire: poste qui constitue et permet une promotion et favorise le passage d'une catégorie d'emploi à une autre.

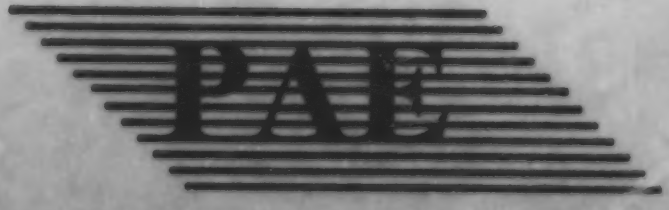
ex: soutien administratif à soutien technique.

Programme d'égalité des chances: programme visant à assurer l'égalité des hommes et des femmes dans la gestion de la commission scolaire en y éliminant les pratiques discriminatoires mais non fondés sur l'atteinte de résultats précis.

Représentation équilibrée des sexes: niveau souhaité de la présence des femmes dans la commission scolaire équivalant à celui déterminé par l'analyse de disponibilité.

Sous-représentation féminine: il y a sous-représentation des femmes dans un groupe donné lorsqu'elles y sont représentées à moins de 40%.

Stage: période pendant laquelle une personne exerce une activité temporaire dans le but d'accroître ses compétences professionnelles.


PAE

Annexe 4

PAE

NOTE: Le protocole est celui du 2e groupe de commissions scolaires.

Certains ajustements pourront être apportés pour le 3e groupe.

Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

ENTENTE

ENTRE

Le MINISTRE de l'Éducation, pour et au nom du Gouvernement du Québec, ici

représenté par _____, _____
dûment autorisé aux fins des présentes, ci-après appelé LE MINISTRE

ET

La Commission scolaire _____

adresse _____

ici représentée par _____

dûment autorisé en vertu d'une résolution de son conseil des Commissaires en date

du _____, dont copie certifiée est annexée aux présentes ci-après appelée LA COMMISSION SCOLAIRE.

LESQUELLES PARTIES CONVIENNENT ET S'ENGAGENT MUTUELLEMENT L'UNE ENVERS L'AUTRE AU SUJET DE CE QUI SUIT

CADRE DE L'ENTENTE

La présente entente a pour objet de favoriser et de faciliter l'implantation, à titre volontaire, d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans la commission scolaire, conformément à la politique gouvernementale de soutien aux institutions des réseaux de l'Éducation, de la Santé et du monde municipal en matière d'accès à l'égalité. Le fruit de cette démarche expérimentale pourra servir de modèle aux autres commissions scolaires.

PRÉAMBULE

Attendu que

- l'égalité des chances est indispensable pour que soient reconnus aux femmes les mêmes droits qu'aux hommes;
- un rattrapage temporaire au profit des femmes est une condition essentielle pour corriger les effets de la discrimination passée;
- dans l'optique d'une utilisation maximale des ressources humaines, le plein potentiel professionnel des femmes doit être utilisé;
- les modèles qu'offre le personnel scolaire sont déterminants dans les choix scolaires des élèves;
- les choix scolaires des élèves sont déterminants pour atteindre une meilleure répartition des sexes sur le marché du travail.

Les objectifs généraux du programme sont :

- que soient éliminés les éléments discriminatoires dans toutes les politiques et les pratiques de gestion;
- que soient supprimés les obstacles à l'amélioration de la représentation des femmes au sein de toutes les catégories et corps d'emploi par des mesures d'égalité des chances;
- que soient adoptées des mesures de redressement pour atteindre plus rapidement une représentation équilibrée des sexes;
- que soient diversifiées les possibilités de carrière des employées concentrées dans des corps d'emploi actuellement sans issue;
- que soient adoptées des mesures de soutien pour régler certains problèmes d'emploi vécus particulièrement par les femmes;
- que l'application du programme d'accès à l'égalité constitue un préalable à l'élaboration d'une démarche similaire qui viserait directement les élèves.

Le préambule fait partie intégrante des présentes.

ARTICLE 1 : DÉFINITIONS

Pour les fins de la présente Entente, les parties conviennent des définitions suivantes :

1.1 **Programme d'accès à l'égalité** : stratégie de changement planifié, fondée sur les pratiques de gestion, qui a pour objet de corriger la situation des femmes dans la commission scolaire, eu égard à leurs problèmes de sous-représentation, de sous-utilisation ou de concentration.

1.2 **Analyse diagnostique** : regroupement de l'analyse d'effectifs, de l'analyse de disponibilité, de l'analyse de perceptions, de l'analyse d'impact des pratiques de gestion et de l'analyse du système d'emploi telles que ci-après définies.

1.3 **Analyse d'effectifs** : analyse indiquant la situation des femmes dans la commission scolaire par rapport à celle des hommes, en tenant compte du nombre de personnes, de leurs catégories et corps d'emploi par ordre et champs d'enseignement, de leurs conditions de travail, de leur formation, de leur expérience, de leur âge, de leur ancienneté et de leur mobilité professionnelle au sein de la commission scolaire.

1.4 **Analyse de disponibilité** : analyse indiquant quel pourcentage représentent les femmes qui, à l'intérieur et à l'extérieur de la commission scolaire, ont les qualifications exigées pour occuper un poste dans la commission scolaire ou sont aptes à acquérir ces qualifications dans un délai raisonnable.

1.5 **Représentation équilibrée des sexes** : niveau souhaité de la présence des femmes dans la commission scolaire équivalant à celui déterminé par l'analyse de disponibilité.

1.6 **Analyse de perceptions** : analyse réalisée auprès des gestionnaires et des employées de la commission scolaire permettant de :

- connaître leurs valeurs et leur compréhension du phénomène de la discrimination;
- mesurer leur degré de réceptivité à un programme d'accès à l'égalité;
- les consulter sur les mesures pouvant améliorer l'équilibre dans la représentation des femmes dans la commission scolaire;
- recueillir de l'information sur les pratiques d'emploi en usage.

1.7 **Analyse d'impact des pratiques de gestion** : analyse comparée des résultats obtenus par les hommes et les femmes à l'occasion d'opérations de gestion sur une période donnée, telles le recrutement, la promotion, la sélection, la formation et le perfectionnement.

1.8 **Analyse du système d'emploi** : analyse permettant d'identifier parmi les règles, directives, politiques, décisions, contrats, ententes ou actes de même nature, ainsi que par leur mode d'application, les pratiques même apparemment neutres qui ont un effet discriminatoire dans la gestion de la commission scolaire, sans qu'elles soient fondées sur des exigences de sécurité ou d'efficacité administrative.

1.9 **Mesure d'égalité des chances** : mesures visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gestion de la commission scolaire en y éliminant les pratiques discriminatoires.

1.10 **Mesure de redressement** : mesures visant à accorder temporairement aux femmes certains avantages préférentiels dans le but d'éliminer les effets de la discrimination subie.

1.11 **Mesure de soutien** : mesures visant à régler certains problèmes d'emploi vécus particulièrement par les femmes, lesquelles mesures sont toutefois accessibles à l'ensemble du personnel de la commission scolaire.

1.12 **Ministère** : le ministère de l'Éducation du Québec.

ARTICLE 2: ENGAGEMENTS DE LA COMMISSION SCOLAIRE

La commission scolaire s'engage à :

2.1 dans les 30 jours suivant la signature de cette Entente, désigner parmi son personnel permanent (personnel enseignant, professionnel, cadre de service ou d'école), une personne chargée du dossier de l'accès à l'égalité pour une période de huit mois à plein temps, qui relèvera directement de son directeur général ou de sa directrice générale ;

2.2 durant cette période de huit mois, assurer la disponibilité de cette personne afin qu'elle suive les activités organisées par le Ministère dans le but de remplir adéquatement son mandat ;

2.3 former un comité consultatif composé de personnes représentant notamment les différentes catégories de personnel présentes dans l'organisme, afin de conseiller la personne chargée du dossier ;

2.4 mandater la personne chargée du dossier, en collaboration étroite avec la direction du personnel de la commission scolaire, pour :

2.4.1 informer et consulter le comité consultatif sur le déroulement du programme ;

2.4.2 procéder aux analyses diagnostiques au cours des trois premiers mois ;

2.4.3 procéder, à partir du rapport d'analyse diagnostique, à une période de sensibilisation et de consultation pendant deux mois auprès du plus grand nombre possible de personnel ;

2.4.4 préparer, au cours des deux derniers mois de son mandat, un plan d'action, lequel comprendra :

- les objectifs poursuivis pour améliorer la situation d'emploi et la représentation des femmes, dans chaque catégorie d'emploi, ordre d'enseignement et service visé dans la commission scolaire ;
- les mesures d'égalité des chances, de redressement et de soutien nécessaires pour atteindre les objectifs ;
- un calendrier des activités à réaliser au cours des trois prochaines années pour atteindre les objectifs et implanter les mesures prévues à cette fin ;
- un plan d'affectation des ressources humaines et financières ;
- les mécanismes de suivi et d'évaluation ;

2.4.5 préparer une politique administrative d'accès à l'égalité, à être entérinée par la haute direction de la commission scolaire au terme du mandat de la personne chargée du dossier, comprenant :

- l'énoncé des principes d'actions ;
- les types d'intervention retenus ;
- les fonctions, rôles et responsabilités des personnes affectées à la gestion du programme d'accès à l'égalité ;

2.5 acheminer au Ministère une copie de son rapport d'analyse diagnostique, de sa politique d'accès à l'égalité et de son plan d'action, dans le mois suivant leur présentation au Conseil des commissaires ;

2.6 informer régulièrement son personnel de la démarche engagée, de la politique d'accès à l'égalité et des mesures prévues par le programme ;

2.7 confier la responsabilité de l'implantation du plan d'action à une ou un employé en autorité qui aura, à l'intérieur d'un processus de consultation paritaire, pour fonction de coordonner les mesures de mise en application et les mécanismes de contrôle du programme et de veiller au respect de l'échéancier prévu ;

2.8 collaborer à la démarche évaluative définie par le Ministère suivant les modalités du cadre d'évaluation préparé à cet effet ;

2.9 fournir au Ministère au 1er avril 1989 :

- un rapport de l'utilisation de la subvention, détaillé selon la nature des dépenses prévues à l'article 3.6 ;
- une description des ajustements qu'elle désire apporter à son programme, le cas échéant ;

2.10 désigner pour toute la durée de l'Entente, le directeur général ou la directrice générale à titre de personne responsable du programme d'accès à l'égalité.

ARTICLE 3: ENGAGEMENTS DU MINISTRE

Le ministre s'engage à :

3.1 présenter la démarche d'élaboration et d'implantation du programme d'accès à l'égalité à la commission scolaire et à conseiller cette dernière dans la mise en œuvre de son programme pendant toute la durée de l'Entente ;

3.2 former la personne chargée du dossier et à la soutenir méthodologiquement pendant la réalisation de son mandat ;

3.3 produire le matériel de soutien (canevas du rapport, statistiques, etc.) utile à la commission scolaire dans la mise en œuvre de son programme d'accès à l'égalité ;

3.4 approuver s'il y a lieu, l'approche méthodologique préconisée par une personne-ressource externe dans ses interventions auprès de la commission scolaire ;

3.5 informer la commission scolaire de l'état d'avancement du plan d'action élaboré par le Ministère en vue du démarrage des programmes d'accès à l'égalité ;

3.6 assurer le financement de l'implantation du programme pour un montant total de trente mille dollars (30 000$). Cette subvention devra servir exclusivement à payer :

- le salaire de la personne chargée du dossier, pour huit mois ;
- les dépenses faites par la personne chargée du dossier dans le cadre de ce mandat ;
- les honoraires et déboursés encourus par la personne-ressource externe ;
- les frais reliés à l'application du plan d'action.

Cette subvention sera versée sous forme d'une allocation supplémentaire après le dépôt du rapport d'analyse diagnostique, du plan d'action et de la politique d'accès à l'égalité de la commission scolaire.

ARTICLE 4 : REPRÉSENTATION DES PARTIES

4.1 Aux fins des présentes, la commission scolaire agit par l'intermédiaire de son directeur général ou de sa directrice générale.

4.2 Aux fins des présentes, le ministre agit par l'intermédiaire de la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation.

ARTICLE 5 : MODIFICATION

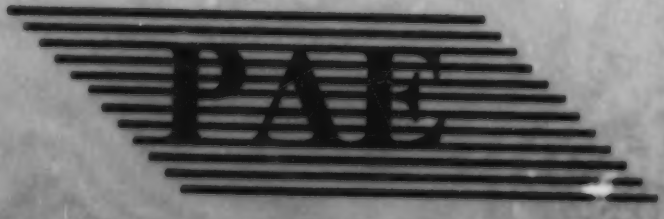
Les personnes représentant les parties peuvent, en tout temps, par simple accord écrit et signé, modifier certains délais ou modalités d'exécution prévus à la présente Entente.

ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ENTENTE

La présente Entente lie le Ministre et la Commission scolaire pendant trois ans à partir de la date de signature de ce protocole.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ.

LA COMMISSION SCOLAIRE	**DATE**
LE MINISTRE	**DATE**


PAL

Annexe 5

PAE

PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Suggestions pour un plan de communication

SUGGESTIONS POUR UN PLAN DE COMMUNICATION A L'INTÉRIEUR D'UNE DÉMARCHE D'IMPLANTATION D'UN PROGRAMME D'ACCÈS A L'ÉGALITÉ

Ministère de l'Enseignement
supérieur et de la Science

Services aux clientèles spécifiques
Coordination des programmes d'accès à l'égalité

Octobre 1987

Aux États-Unis, les expériences en matière d'accès à l'égalité datent de plus de vingt ans. On a pu y constater que la réussite de ces expériences dépend souvent de la participation de l'ensemble des partenaires au sein des organisations. Il ne sert à rien d'investir temps et argent dans un programme d'accès à l'égalité (P.A.E.) si les partenaires ne font aucun effort de concertation.

L'impact d'un P.A.E. est donc directement lié au degré de concertation qui s'établit entre les différentes instances d'une entreprise ou d'une organisation.

Un plan de communication comme outil de concertation

Dans cette optique, l'équipe de coordination des P.A.E. désire fournir aux établissements subventionnés certains outils nécessaires à l'établissement d'un plan de communication.

Le présent document s'inspire largement des conclusions des expériences pilotes menées dans deux universités et deux collèges en 1987-1988 et tient également compte des expériences américaines et canadiennes. Il s'agit essentiellement de suggestions qui pourront, au gré des responsables, être adaptées, révisées ou rejetées selon les contextes.

La démarche proposée consiste à prévoir, pour chacune des principales étapes de mise en oeuvre du P.A.E., des activités favorisant la communication au sein de l'établissement et la concertation entre la direction et les représentantes et représentants syndicaux (ou les autres partenaires).

La direction des établissements devrait toujours profiter des occasions qui s'offrent à elle pour affirmer son engagement à l'égard de l'accès à l'égalité pour les femmes. En fait, les établissements qui ont le plus de chance de mener à bien le P.A.E. et d'obtenir des résultats tangibles pour leur personnel féminin sont ceux qui auront pris le temps d'investir dans des activités de communication et de miser sur la concertation dès le début des opérations.

La démarche

Avant de concevoir un plan de communication détaillé, il y a lieu de fixer des objectifs généraux. Ces objectifs généraux sont, par exemple:

A) de faire connaître ce qu'est un P.A.E. au personnel de l'établissement;

B) d'associer l'ensemble du personnel à toute la démarche du P.A.E. et de favoriser la consultation, en particulier sur les mesures à implanter et les objectifs à atteindre;

C) de faire connaître les retombées positives d'un tel programme au personnel autant masculin que féminin.

Les objectifs étant fixés, il s'agit maintenant de choisir les activités de communication qui suscitent la participation des partenaires. A cette fin, il est important de noter que chaque établissement d'enseignement a une culture organisationnelle qui lui est propre et dont il faudra tenir compte dans l'élaboration du plan de communication. Cette préoccupation permettra de mieux évaluer l'ouverture au changement et d'identifier les valeurs du milieu.

La planification des activités de communication devra être assez souple pour permettre des modifications en cours de route, en fonction de la réaction du personnel. A cette fin, une fois l'activité terminée, on en évaluera l'impact afin d'apporter les changements nécessaires, s'il y a lieu.

A partir de ces considérations, l'équipe de coordination des programmes d'accès à l'égalité propose une série d'activités de communication liées à chacune des étapes du P.A.E.. Inutile de rappeler que ces suggestions ne sont nullement exhaustives et qu'elles n'ont pas la prétention de couvrir tous les champs d'intervention.

SUGGESTIONS D'ACTIVITÉS DE COMMUNICATION

ÉTAPE DU P.A.E.	OBJECTIFS	MOYENS
Signature du protocole d'entente	. Informer le personnel de l'engagement de l'établissement en ce qui concerne le P.A.E..	. Annonce officielle de l'entente par le biais d'une circulaire, d'une affiche, d'un communiqué, d'un bulletin d'information, d'une publication dans les journaux internes, d'une séance publique de signature , d'une conférence de presse, etc.. . Séance d'information sur les modalités d'application du protocole d'entente à l'intention du personnel de l'établissement, des représentantes et représentants syndicaux, des gestionnaires, etc.. . Etc..
Période propice à l'identification et à l'évaluation des canaux usuels de communication et à l'élaboration d'un concept visuel propre au P.A.E.		

SUGGESTIONS D'ACTIVITÉS DE COMMUNICATION

ÉTAPE DU P.A.E.	OBJECTIFS	MOYENS
Choix de la personne coordonnatrice du P.A.E.	. Favoriser l'adhésion du milieu au choix de la personne coordonnatrice.	. Affichage de l'avis de concours. . Consultation auprès des diverses instances: syndicats, comités pertinents, etc.. . Constitution d'un comité ou d'un jury de sélection. . Annonce officielle de la nomination par le biais d'un bulletin interne, d'une lettre, d'une circulaire, etc.. . Présentation de la personne coordonnatrice aux membres des différents services et départements, aux représentantes et représentants syndicaux, à l'équipe de gestion et aux diverses commissions, selon la structure en place. . Etc..

Profiter de l'entrée en fonction de la personne coordonnatrice pour présenter le calendrier des activités reliées au P.A.E. et annoncer la constitution du comité consultatif.

SUGGESTIONS D'ACTIVITÉS DE COMMUNICATION

ÉTAPE DU P.A.E.	OBJECTIFS	MOYENS
Analyse diagnostique	. Susciter l'intérêt du personnel pour le P.A.E.. . Faire en sorte que tout le personnel puisse se faire entendre et soit au fait du contenu du rapport d'analyse diagnostique.	. Publication de l'avancement des travaux dans le journal interne ou dans un bulletin prévu à cet effet. . Période d'information sur le P.A.E. à l'intérieur de l'analyse de la culture organisationnelle. . Choix judicieux des personnes à rencontrer. . Dépôt du rapport lors d'une séance publique. . Diffusion du rapport complet. . Diffusion d'un résumé synthèse. . Production et affichage d'un tableau faisant ressortir les points saillants. . Etc..

L'étape de l'analyse diagnostique en est une de cueillette de données. En profiter pour établir une collaboration avec les responsables des services (ressources humaines, recherche, informatique, information, etc.). Cette étape permet aussi de susciter les attentes relativement au P.A.E..

SUGGESTIONS D'ACTIVITÉS DE COMMUNICATION

ÉTAPE DU P.A.E.	OBJECTIFS	MOYENS
Consultation	. Favoriser les échanges avec tous les employées et employés. . Permettre à toutes et à tous de s'exprimer sur les mesures à appliquer et les objectifs à atteindre.	. Formation d'une commission ou mandat spécifique au comité consultatif. . Rencontres avec les associations d'employées et d'employés, les comités de condition féminine, le comité de régie interne, les différentes commissions, les exécutifs syndicaux, les comités paritaires, etc.. . Inscription de l'étude du rapport d'analyse diagnostique à l'ordre du jour des réunions ou rencontres prévues par les services, les départements et les autres unités de l'établissement. . Démarche individuelle auprès d'employées et employés et accueil auprès des individus intéressés à faire valoir leur point de vue. . Organisation de débats-midi.

La période de consultation se veut l'étape idéale pour développer le plus d'échanges possibles. La personne coordonnatrice doit toujours être à la disposition de tous les employés et employés. Elle doit s'assurer de l'appui des membres du comité consultatif.

SUGGESTIONS D'ACTIVITÉS DE COMMUNICATION

ÉTAPE DU P.A.E.	OBJECTIFS	MOYENS
Rédaction de la politique en matière d'accès à l'égalité et du plan d'action.	. Informer l'ensemble du personnel sur les mesures que l'établissement entend prendre en matière de P.A.E..	. Annonce de la date de dépôt des deux documents. . Dépôt officiel des deux documents - Auprès de la direction - Auprès de l'ensemble du personnel Ceci peut être fait lors d'une séance publique. . Diffusion large des deux documents. . Production d'un document synthèse du plan d'action à grand tirage. . Série d'articles dans les journaux internes. . Etc..

La politique en matière d'accès à l'égalité et le plan d'action tiennent notamment compte des recommandations formulées lors de l'étape de consultation.

SUGGESTIONS D'ACTIVITÉS DE COMMUNICATION

ÉTAPE DU P.A.E.	OBJECTIFS	MOYENS
Mise en oeuvre du plan d'action	. Maintenir l'intérêt relativement au P.A.E.. . S'assurer du soutien de la communauté dans la démarche d'accès à l'égalité.	. Annonce des mesures à être appliquées à court et à moyen termes. . Publication des actions réalisées, des mesures appliquées, des résultats obtenus. . Etc..

Tout au long de la mise en oeuvre du P.A.E., il est important que l'ensemble du personnel connaisse l'état d'avancement des dossiers.

SUGGESTIONS D'ACTIVITÉS DE COMMUNICATION

ÉTAPE DU P.A.E.	OBJECTIFS	MOYENS
Suivi et évaluation	. Maintenir l'intérêt relativement au P.A.E.. . Faire en sorte que les employées et employés puissent s'exprimer sur d'éventuelles modifications au P.A.E..	. Publication des actions réalisées, des mesures appliquées, des résultats obtenus. . Rencontres annuelles statutaires et rencontres d'évaluation périodique avec les représentantes et représentants syndicaux, les équipes de gestionnaires, les différentes catégories de personnel, etc.. . Participation au colloque national sur les P.A.E. (1989). . Etc..

Les actions entreprises dans le cadre du P.A.E. devraient être connues et les mises à jour du plan d'action devraient être publiées régulièrement.

PAE

Annexe 6

PAE

Programme d'accès à l'égalité
dans les commissions
scolaire

Modèle de plan d'action

RENÉE MOREAU
MEQ
17 mars 88

Bloc I : Mesures de gestion du personnel

Bloc II : Mesures s'adressant à des clientèles spécifiques

Bloc III : Mesures de gestion du programme d'accès à l'égalité

Bloc I : Mesures de gestion du personnel

A: Attraction du personnel:

- matériel promotionnel (11.1-11.2-11.3-11.4-11.5-11.6-11.10-11.11)
- formulaires de l'établissement (11.7)
- recrutement pour les corps d'emploi à sous-représentation féminine (11.9-11.11)

B: Processus de sélection du personnel

- formulation de grilles d'entrevues pour chaque catégorie de poste à combler (12.7)
- reconnaissance des expériences non-rémunérées (18.2)
- sélection hors comité (12.5)
- composition des comités de sélection (12.1-12.2)
- amélioration de la représentation des femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées (12.3-12.4)
- sélection (12.6)
- rétro-action (12.8)

C: Développement des ressources humaines

- politique de formation et de perfectionnement (14.1)
- évaluation du potentiel (15.1-15.2)
- sensibilisation du personnel au programme d'accès à l'égalité
- service conseil aux femmes désirant progresser dans leur carrière (11.16)
- féminisation des textes

A : Attraction du personnel

Objectif général:

Favoriser le recrutement et la promotion de femmes dans les corps d'emploi où elles sont sous-représentées.

E : Processus de sélection du personnel

Objectif général:
Mettre en oeuvre un processus de sélection du personnel qui soit exempt de discrimination.

C : **Développement des ressources humaines**

Objectif général:

Favoriser le développement des capacités et du potentiel des femmes à l'emploi de la commission scolaire.

Bloc II : Mesures s'adressant a des clientèles spécifiques:

A: Employées de soutien manuel (11.8-11.12)

B: Employées de soutien administratif (11.8-11.13-11.14-14.3-17.1-17.2)

C: Employées de soutien technique (11.8-11.12-11.13-11.14-13.2)

D: Enseignantes au pré-scolaire et au primaire (11.8-11.13-11.14-11.15-13.2-14.2)

E: Enseignantes au secondaire (11.8-11.13-11.14-11.15-13.2-13.3-14.2)

F: Enseignantes et/ou formatrices à l'éducation des adultes (11.8-11.13-11.14-11.15-13.2-14.2)

G: Professionnelles non enseignantes(11.8-11.13-11.14-11.15-13.2-14.2)

H: Cadres (11.12)

I: Les étudiantes de la commission scolaire (19.1-19.2)

Objectif général:

Améliorer la situation d'emploi et la représentation des femmes dans chaque catégorie d'emploi.

Bloc III : Mesures de gestion du programmes d'accès à l'égalité

A: Cueillette et compilation de données relatives au programmes d'accès à l'égalité (13.1)

B: Planification des besoins de main-d'oeuvre (16.1-16.2)

C: Évaluation des disparités salariales (18.1)

D: Services de garde (17.3-17.4)

A : Cueillette et compilation de données relatives au programme d'accès à l'égalité

Objectif général:

Évaluer quantitativement les résultats obtenus par la mise en oeuvre d'un programme d'acces à l'égalité dans la commission scolaire.

B : Planification des besoins de main-d'oeuvre

Objectif général:

Déterminer les besoins de main-d'oeuvre, par catégorie d'emploi, pour les cinq prochaines années.

C : **Évaluation des disparités salariales**

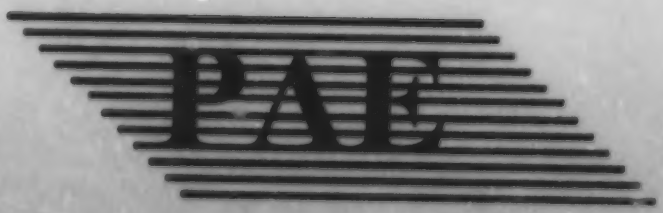
Objectif général:

Permettre au Conseil du Trésor de corriger les disparités salariales entre les employées de soutien administratif et les employés de soutien manuel.

b : **Service de garde** [illegible]

Objectif général:

Faciliter l'harmonisation entre les responsabilités familiales et professionnelles.


PAE

Annexe 7

PAE

LISTE DES COMMISSIONS SCOLAIRES QUI METTENT EN OEUVRE UN PROGRAMME D'ACCES A L'ÉGALITÉ

01	DG	Jean-François Lelièvre	C.S. La Neigette	418-724-3548
	DP	Hélène Bourdages	435 Ave Rouleau	724-3364
			Rimouski G5L 8V2	
03	DG	Raymonde Touzin	C.S. Chûtes-de-la-Chaudière	418-839-0500
	DP	Guy Tassé	Centre Industriel St-Romuald	
			1030 1ère Rue,	
			St-Romuald G6W 5M6	
03	DG	Jacques-Etienne Samson	C.S. Côte-de-Beaupré	418-827-3743
	DP	Raymond Dufour	10250 avenue Royale, C.P. 69	
			Ste-Anne de Beaupré G0A 3C0	
03	DG	Suzanne Tremblay	C.S. Beauport	418-666-4666
	DP	Serge Fortin	3301 boul. Mgr Gauthier	
			Beauport G1E 2W3	
03	DG	Thérèse Ouellet	CECQ	418-682-2000
	DP	Jean-Louis Chabot	1460 chemin Sainte-Foy	
			Québec G1S 2N8	
03	DG	William Pennefather	Eastern Québec	418-688-8730
	DP	Dale Lockhart	2046 chemin Saint-Louis	
			Sillery G1T 1P4	
04	DG	Gilles Blanchard	C.S. des Chênes	819-472-1131
	DP	Denis Grégoire	211 rue St-Édouard	
			Drummondville J2B 6X1	
04	DG	Denis Luneau	C.S. Victoriaville	819-758-6453
	DP	Bruno Cloutier	40 boul. Bois-Francs Nord, CP.P 40	
			Victoriaville G6P 6S5	
06	DG	Claude Potvin	C.S. Mille-Iles	514-625-6951
	DP	René Simoneau	2275 Honoré Mercier	
			Sainte-Rose, Laval H7L 2T1	
06	DG	Laurent Portuguais	CECM	514-596-6584
	DP	Yvon Hêtu	3737 Sherbrooke, est	
			Montréal H1X 3B3	

06.1	DG	Ghislain Levert	C.S. du Long Sault	541-562-8841
	DP	Roy Dove	189 boul. rue Mary Lachute J8H 2C3	
06.2	DG	Richard Lépine	C.S. Châteauguay	514-691-5161
	DP	Jean-Marc Sincennes	184 boul. Salaberry nord Châteauguay J6J 4K9	
06.2	DG	Jacques Dupré	C.S. Yamaska	514-773-8401
	DP	Jacques Levesque	2270 rue Malhiot Saint-Hyacinthe J2S 4G3	
06.3	DG	Marcel Arsenault	C.S. Baldwin Cartier	514-697-6320
	DP	Gilles Perron	10 boul. des Sources Pointe-Claire H9S 5K8	
06.3	DG	Pierre Gabrièle	C.S. Sault St-Louis	514-365-4600
	DP	Sylvia Plante	8700 boul. Champlain La Salle H8P 3H7	
06.3	DG	Peter Krause	C.S. Lakeshore	514-697-2480
	DP	Gregor A Campbell	257 boul. Beaconsfield Beaconsfield H9W 4A5	
07	DG	Yves Beaudin	C.S. Outaouais-Hull	819-771-4548
	DP	Gilles Graveline	225 St-Rédempteur Hull J8X 2T3	
08	DG	Remi Barette	C.S. Lac Témiscamingue	819-629-2472
	DP	Jacquelin Bastien	2 rue Maisonneuve, C.P. 700 Ville-Marie J0Z 3W0	
08	DG	Michel Barrette	C.S. Rouyn-Noranda	819-762-8161
	DP	Léo Labrecque	70 rue des Oblats est Rouyn-Noranda J9X 5C9	

RENÉE MOREAU
Ministère de l'Éducation
Coordination à la
condition féminine
Avril 1988

PAE

Annexe 8

PAE

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Coordination à la condition féminine

Vidéo: L'Accès à l'égalité pour les femmes: c'est parti!

SPÉCIFICATIONS:

Durée: 16 min., 30 sec.
Novembre 1987
Copie 3090
Réalisation: Ministère de l'Éducation du Québec

Problématique:

La démarche d'implantation d'un programme d'accès à l'égalité questionne particulièrement l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines. Elle implique un changement de mentalité et la disparition de préjugés et de mythes concernant les programmes d'accès à l'égalité: - quotas rigides - engagement de personnes non qualifiées, etc. Il était donc nécessaire de développer un outil de sensibilisation et d'animation visant d'une part, à faire connaître les phénomènes de discrimination vécus par les femmes dans les commissions scolaires et d'autre part, à faire connaître les programmes d'accès à l'égalité.

Outil privilégié:

Vidéo documentaire auto-utilisable pouvant servir de déclencheur et de support aux présentations en vue de promouvoir les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans les commissions scolaires. Elle pourra notamment être utilisée lors des activités entourant la journée internationale des femmes le 8 mars prochain ou encore lors d'ateliers de travail, journées d'études, etc.

Contenu de la vidéo:

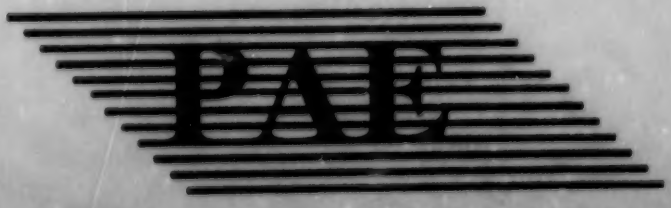
Cette vidéo a été préparée principalement à partir de témoignages recueillis auprès de six des treize commissions scolaires participant actuellement à la mise en oeuvre d'un programme d'accès à l'égalité.

...2

Les grands thèmes abordés dans la vidéo sont:

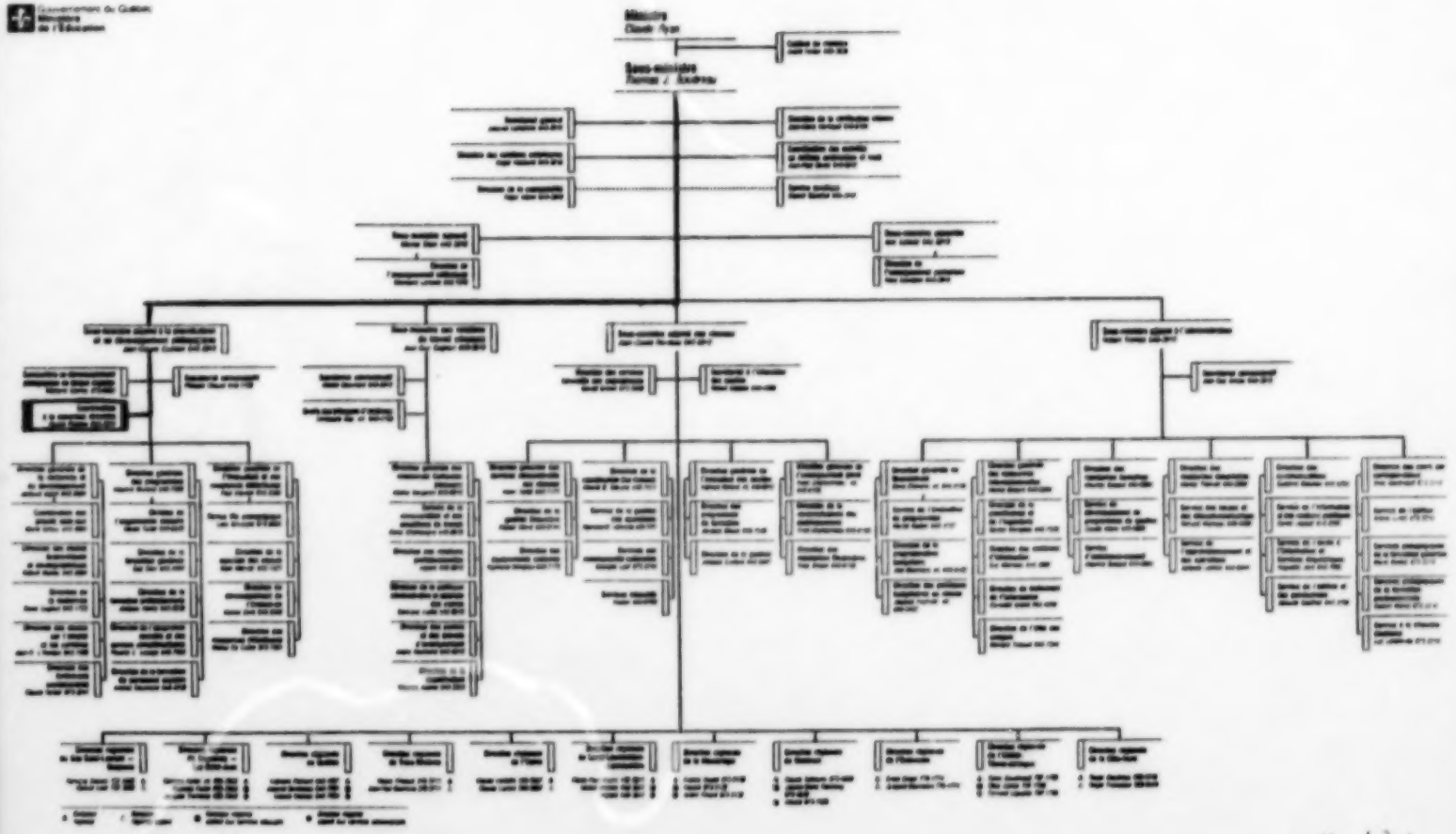
- statistiques qui démontrent la discrimination,
- les objectifs d'un programme d'accès à l'égalité,
- les mythes entourant ces programmes
- le rôle des commissions scolaires face à l'égalité,
- la faisabilité de ces programmes.

SUZANNE MESSIER
Coordonnatrice des programmes
d'accès à l'égalité
Janvier 1988


PAL

Annexe 9

PAE



Gouvernement du Québec
Ministère
de l'Éducation

33-2404
2000-481